

Université de Montréal

Les transactions des acteurs de la mesure Expérience de Travail.  
Sens et dynamique.

par  
Jean-Loup Ponsart

Faculté des sciences de l'éducation  
Option éducation comparée

Thèse présentée à la Faculté des études supérieures  
en vue de l'obtention du grade de  
Philosophiae Doctor (Ph.D.)  
en sciences de l'éducation  
option éducation comparée

Janvier 2000

Jean-Loup Ponsart, 2000



LB  
5  
U57  
2000  
v. 031

Université de Montréal

Les traductions des œuvres de la pensée expérimentale de Descartes  
dans le domaine de la philosophie.

par  
Jean-Louis Morin

Faculté des sciences de l'éducation  
Option éducation comparée

Thèse présentée à la Faculté des études supérieures  
en vue de l'obtention du grade de  
Philosophie (M.A.)  
en sciences de l'éducation  
Option éducation comparée

Janvier 2000

Jean-Louis Morin, 2000



Université de Montréal

Faculté des études supérieures

Cette thèse intitulée:

Les transactions des acteurs de la mesure Expérience de Travail.  
Sens et dynamique.

présentée par:

Jean-Loup Ponsart

a été évaluée par un jury composé des personnes suivantes

Émile Ollivier: président  
Adèle Chené: directrice de recherche  
Claude Lessard: membre  
Carol Landry: examinateur externe

Thèse acceptée le:

## Sommaire

Notre recherche repose sur un postulat: celui de la permanence du changement. Des acteurs en positions sociales différentes possèdent des systèmes de sens également différents. En un temps, celui de la recherche et en un lieu, celui de la région où elle s'est déroulée, l'objectif poursuivi a été de remonter aux systèmes de sens détenus par trois catégories d'acteurs: les intervenants, les organismes d'accueil et les prestataires de la Sécurité du Revenu, concernés tous trois par la mesure de développement de l'employabilité, mesure dite Extra ou Expérience de Travail.

Pour ce faire, il a fallu circonscrire le contexte de la recherche, la population à laquelle la mesure est destinée et cerner ce que sous-tend la notion d'employabilité. Ces étapes ayant été réalisées, le concept de transaction s'est révélé le plus approprié pour rendre compte du sens et de la dynamique détenus par les différents acteurs.

Par des entrevues semi-dirigées, il a été possible de recueillir les perceptions d'un vécu différent et, une méthode qualitative particulière, l'analyse structurale, s'est avérée heuristique pour remonter aux systèmes de sens détenus par les trois catégories d'acteurs.

En position dominante, les intervenants de la Sécurité du Revenu adoptent une relation, qu'ils qualifient "d'aide", fortement paternaliste mais déconnectée de la situation réelle de l'emploi. Ils emportent l'adhésion à participer à une mesure Extra par leur persuasion et leur conviction de savoir ce qui est valable pour un prestataire.

Les organismes communautaires, dépositaires d'un projet à caractère social, redonnent une dignité aux personnes qui effectuent les mesures chez eux; ils leur prêtent aussi une assistance multiforme. Cette double action ne se réalise pas toujours mais quand elle a lieu, elle produit une revalorisation psychologique certaine mais éphémère de personnes qui en ont bien besoin.

Fortement ébranlé dans sa quête d'autonomie, le public jeune, ciblé par la



recherche, auquel la mesure est adressée, est demandeur d'expériences de travail et d'une reconnaissance sociale. Ces individus souscrivent aisément au départ à la mesure mais ils réalisent rapidement l'aspect formatif très ténus de ce qu'on leur propose. Avec le temps et le cheminement de mesures en mesures, les prestataires regagnent quasi systématiquement la Sécurité du Revenu de façon résignée ou révoltée. Les contraintes sociales et psycho-affectives ont ainsi imposé la transformation d'un système de sens et la dynamique qui en résulte ne peut plus être positive.

## Remerciements

Avant de présenter les résultats de notre recherche, nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont consacré de leur temps à nous expliquer leurs perceptions au sujet de la mesure et le vécu qu'elles en avaient. Avec les prestataires de la Sécurité du Revenu, les entrevues, malgré les précautions prises, se sont parfois révélées douloureuses et nous nous en excusons.

L'aboutissement auquel nous parvenons présentement découle d'un accompagnement ô combien constant et rigoureux malgré la distance: celui de notre directrice de recherche Madame Adèle Chéné.

En passant, j'adresse un clin d'oeil à ma fille, Carline, qui sourira à l'attention.



# Table des matières

Introduction . . . . .	1
Chapitre 1: Les contextes de la recherche . . . . .	6
Introduction . . . . .	6
1. Contexte québécois . . . . .	7
1.1 Le système éducatif . . . . .	7
1.2. Les inégalités . . . . .	9
1.2.1 Les inégalités économiques . . . . .	9
1.2.2 Les inégalités sociales . . . . .	9
2. Contexte abitibien . . . . .	11
2.1. Données issues du Bulletin régional sur le marché du travail . . . . .	11
a) Les inégalités sur le marché du travail . . . . .	11
b) Le système éducatif . . . . .	13
3. Le modèle culturel ambiant . . . . .	16
4. Conclusion . . . . .	20
Chapitre 2: La Sécurité du Revenu: sa population et ses mesures . . . . .	23
Introduction . . . . .	23
1. La sécurité du revenu . . . . .	24
1.1. Les valeurs . . . . .	24
1.2. La clientèle: une évolution qualitative. . . . .	24
1.3. La clientèle: une évolution quantitative . . . . .	26
1.3.1. La sécurité du revenu: niveau provincial . . . . .	26
1.3.2. La Sécurité du Revenu: niveau régional . . . . .	29
2. Les mesures de la Sécurité du Revenu . . . . .	31
2.1. Les mesures d'employabilité et d'aide à l'emploi: niveau provincial . . . . .	31
2.2. Les mesures d'employabilité en Abitibi-Témiscamingue . . . . .	33
3. La mesure Expérience de Travail . . . . .	34
3.1. Un changement d'appellation . . . . .	34
3.2. Un changement de clientèle . . . . .	34
3.3. Les commanditaires de projets . . . . .	35
3.4. L'impact de la mesure . . . . .	35
4. L'offre formative des projets Extra dans son contexte régional . . . . .	37
5. Conclusion . . . . .	39

Chapitre 3: L'employabilité, un néologisme taillé sur mesure . . . . .	41
Introduction . . . . .	41
1. L'employabilité: un concept pour démunis . . . . .	42
2. L'évaluation de l'employabilité . . . . .	44
2.1. Le développement de l'employabilité . . . . .	44
2.2. L'employabilité lue à partir des participants: 1 <sup>ère</sup> enquête . . . . .	45
2.3. Les résultats de l'enquête . . . . .	46
2.4. Regard critique sur l'enquête . . . . .	47
3. Le public de la mesure EXTRA: 2 <sup>ème</sup> enquête . . . . .	49
4. Confrontation des deux enquêtes . . . . .	51
5. Bilan statistique local . . . . .	53
6. Conclusion . . . . .	56
Chapitre 4: Cadre conceptuel . . . . .	58
Introduction . . . . .	58
1. Recherche d'un concept opératoire . . . . .	58
2. L'émergence du concept de transaction . . . . .	61
2.1. Le niveau individuel: la construction de l'identité . . . . .	62
2.2. Le niveau organisationnel . . . . .	63
2.3. Le niveau social . . . . .	64
3. La mesure Extra comme objet de transaction sociale . . . . .	65
3.1. La mesure Extra au niveau de la transaction individuelle . . . . .	66
3.2. La mesure Extra au niveau de la transaction organisationnelle . . . . .	67
3.3. La mesure Extra au niveau de la transaction sociale . . . . .	70
4. L'espace de transaction: la loi . . . . .	71
4.1. Le référentiel juridique . . . . .	71
4.2. Les règles de l'échange . . . . .	72
4.3. La mesure Extra: l'application de la loi . . . . .	74
4.4. La mesure Extra: le tiers "demandeur" . . . . .	76
5. La marge de manoeuvre des prestataires . . . . .	77
6. Projet, enjeu, consensus et contradiction . . . . .	79
7. Les objectifs de la recherche . . . . .	80

Chapitre 5: Les outils de la recherche . . . . .	85
Introduction . . . . .	85
1. L'outil d'analyse . . . . .	85
1.1. Les principes et procédés méthodologiques de l'analyse structurale . . . . .	86
1.1.1. L'analyse structurale: la méthode . . . . .	87
1.1.2. Le décodage du texte par l'analyse structurale . . . . .	87
1.2. Analyse structurale et matériaux volumineux . . . . .	89
1.2.1. Rappel de la démarche de base . . . . .	89
1.2.2. Analyse et recherche de saturation . . . . .	90
1.2.3. Le traitement de matériaux volumineux: Isotopies et condensa- tion descriptive . . . . .	90
2. L'outil d'enquête . . . . .	91
2.1. La cueillette des données . . . . .	91
2.2. Les précautions de la recherche . . . . .	92
2.3. La construction des questionnaires . . . . .	93
2.3.1. Le questionnaire à l'égard des prestataires . . . . .	93
2.3.2. Le questionnaire à l'égard des intervenants et des organismes . . . . .	94
2.4. Précisions méthodologiques . . . . .	95
3. Portée et limite méthodologique . . . . .	95
Chapitre 6: La transaction organisationnelle insérée dans la mesure Extra lue par les intervenants de la Sécurité du Revenu . . . . .	98
Introduction . . . . .	98
1. Le rôle de l'intervenant . . . . .	100
1.1. La clientèle à laquelle s'adresse la mesure . . . . .	100
1.2. La définition de l'intervenant par lui-même . . . . .	102
1.3. Convaincre pour aider . . . . .	102
1.4. Les intervenants face au contexte de l'emploi . . . . .	104
2. La réalisation de la mesure . . . . .	106
2.1. Le profil du client pour la mesure Extra . . . . .	106
2.2. La progression dans l'employabilité . . . . .	107
2.3. La marge de manoeuvre institutionnelle de l'intervenant . . . . .	108
2.4. Le rôle institutionnel de l'intervenant . . . . .	110
2.5. Connaître le prestataire et les opportunités . . . . .	111
2.6. Les propositions formatives des projets Extra . . . . .	112
2.7. La résistance des prestataires aux propositions . . . . .	113
2.8. L'application de la loi . . . . .	115
3. L'accompagnement du prestataire sur la mesure . . . . .	117
3.1. Les propositions des organismes d'accueil . . . . .	117
3.2. Le partenariat intervenants-organismes d'accueil . . . . .	118
3.3. Le suivi du prestataire sur la mesure Extra par l'intervenant . . . . .	120

4. L'évaluation de l'action menée . . . . .	122
4.1. La poursuite de l'action . . . . .	123
4.2. La dépendance face aux mesures et face à l'intervenant . . . . .	124
4.3. Vivre et survivre à la Sécurité du Revenu comme intervenant . . . . .	125
4.4. L'évaluation de l'évolution de la clientèle . . . . .	127
4.5. La clientèle jeune . . . . .	130
4.6. L'avenir... . . . .	132
4.7. Changer les règles du jeu . . . . .	134
4.8. Le temps dans la transaction organisationnelle . . . . .	135
4.9. L'espace dans la transaction organisationnelle . . . . .	136
5. La mesure Extra: la transaction sociale. La logique implicite des intervenants de la Sécurité du Revenu. Analyse structurale . . . . .	137
5.1. Les codes . . . . .	137
5.1.1. Les codes du temps . . . . .	137
5.1.2. Les codes de l'espace . . . . .	138
5.2. L'axiome qui sous-tend l'action . . . . .	139
5.3. Le récit de quête . . . . .	139
5.4. Répercussions de l'action . . . . .	140
5.5. Le modèle culturel des intervenants de la Sécurité du Revenu . . . . .	142
Chapitre 7: La transaction et les propositions des organismes d'accueil recourant à la mesure Extra . . . . .	144
Parenthèse . . . . .	144
Introduction . . . . .	145
1. La transaction organisationnelle insérée dans la mesure Extra lue par les personnes concrétisant sa mise en place . . . . .	146
1.1. La jeunesse des organismes . . . . .	146
1.2. L'engagement social des organismes . . . . .	147
1.3. Le recours aux prestataires de la Sécurité du Revenu et à la mesure Extra . . . . .	148
1.4. Les activités proposées . . . . .	149
1.5. La sélection des participants par les organismes . . . . .	150
2. La transaction avec la Sécurité du Revenu . . . . .	151
2.1. Les références . . . . .	151
2.2. La perception par les organismes du regard de Travail-Québec . . . . .	153
2.3. Survivre comme organisme d'accueil . . . . .	155
2.4. Le temps pour développer l'employabilité . . . . .	157
2.5. La collaboration au niveau des informations . . . . .	159
3. La transaction organisationnelle avec le prestataire . . . . .	160
3.1. Mettre fin à une mesure Extra avant son terme . . . . .	160
3.2. L'implication des prestataires dans le projet . . . . .	161
3.3. La stimulation du personnel par l'emploi . . . . .	162
3.4. La stimulation du personnel par la valorisation . . . . .	163
3.5. L'aide aux prestataires . . . . .	166

4. Le bilan de la mesure dressé par les organismes . . . . .	167
4.1. La défense de l'action menée . . . . .	167
4.2. Le développement de l'employabilité . . . . .	168
4.3. Le positionnement des organismes face à l'emploi . . . . .	169
4.4. Les formations qualifiantes . . . . .	172
4.5. Changer, améliorer la mesure Extra . . . . .	173
5. La mesure Extra: la transaction sociale. La logique implicite des organismes d'accueil. Analyse structurale . . . . .	175
5.1. Les codes de l'espace et du temps . . . . .	175
5.2. L'axiome qui sous-tend l'action . . . . .	175
5.3. Le récit de quête . . . . .	176
5.4. Le modèle culturel des organismes d'accueil . . . . .	177
Chapitre 8: La transaction lue par les prestataires de la Sécurité du Revenu . . . . .	179
Introduction . . . . .	179
1. Le public de la recherche . . . . .	180
1.1. Le public: les variables présentes . . . . .	180
1.2. Les ressources relationnelles du public . . . . .	181
1.3. Mobiliser ses ressources pour se former . . . . .	184
2. La transaction avec la Sécurité du Revenu . . . . .	187
2.1. Le placement sur une mesure Extra . . . . .	187
2.2. Le rapport avec les intervenants . . . . .	188
2.3. 100 \$ pour participer à une mesure Extra . . . . .	190
2.4. Les raisons de participer . . . . .	191
2.5. Les profiteurs . . . . .	194
3. La transaction avec les organismes d'accueil . . . . .	196
3.1. Les activités réalisées . . . . .	196
3.2. Le rôle des organismes d'accueil . . . . .	198
3.3. Développer son employabilité . . . . .	200
3.4. Face à l'emploi . . . . .	202
3.5. Le temps passé, présent et l'avenir . . . . .	204
3.5.1. L'avenir sur le plan professionnel . . . . .	204
3.5.2. L'avenir sur le plan personnel . . . . .	207
3.6. Que changer? . . . . .	208
4. La mesure Extra: la transaction sociale. La logique implicite des prestataires de la Sécurité du Revenu. Analyse structurale . . . . .	209
4.1. Analyse structurale des entrevues des prestataires . . . . .	209
4.1.1. Le rapport aux ressources familiales . . . . .	210
4.1.2. Le rapport au travail . . . . .	211
4.1.3. Le modèle culturel et récit de quête: condensation descriptive . . . . .	213
4.1.4. De mesure en mesure . . . . .	214

Chapitre 9: Mesure Extra et transaction . . . . .	218
1. La transaction biographique . . . . .	218
2. La transaction organisationnelle . . . . .	220
3. La transaction sociale . . . . .	223
4. Deux scénarios . . . . .	225
4.1. Premier scénario: Supprimer la mesure Extra . . . . .	225
4.2. Deuxième scénario: Améliorer la mesure Extra . . . . .	226
5. Pour conclure . . . . .	227
Conclusion générale . . . . .	230
1. Récapitulatif sommaire . . . . .	230
2. L'avenir comme perspective . . . . .	232
Références . . . . .	236
Annexe 1 . . . . .	239
Entretien avec un responsable de la mise en application des programmes Extra. . . . .	240
Analyse structurale des propos émis par un intervenant de la Sécurité du Revenu . . . . .	251
Annexe 2 . . . . .	259
Entretien avec une prestataire de la Sécurité du Revenu . . . . .	260
Analyse structurale des propos d'une prestataire . . . . .	275
Annexe 3 . . . . .	285
1. Les intervenants: guide d'entrevue . . . . .	286
2. Les prestataires: guide d'entrevue . . . . .	288
3. Les organismes d'accueil: guide d'entrevue . . . . .	291



## Liste des tableaux

Tableau 1	
Statistiques mensuelles sur les prestataires de la sécurité du revenu.	
Niveau d'observation: provincial . . . . .	26
Tableau 2	
Statistiques mensuelles sur les prestataires de la sécurité du revenu.	
Niveau d'observation: Abitibi-Témiscamingue . . . . .	30
Tableau 3	
Répartition des adultes aptes au travail dans les mesures d'employabilité	
Niveau provincial . . . . .	32
Tableau 4	
Répartition des adultes aptes au travail dans les mesures d'employabilité	
Niveau régional . . . . .	33

## Introduction

Choisir comme objet d'études doctorales la clientèle de la Sécurité du Revenu recourant à la mesure Expérience de Travail (Extra) résulte d'un cheminement professionnel et d'un intérêt personnel. En effet, par deux fois, en tant que coordonnateur, nous avons participé à ce type de mesure. La première fois, il s'agissait d'encadrer une clientèle handicapée pendant une période de quatre mois sur une base plein air; la seconde fois, le mandat donné était de former dans le domaine de la mécanique automobile, pendant une période de dix mois, un public jeune issu du chômage et de la Sécurité du Revenu.

Confronté à la réalité du terrain, on a la tendance facile à mesurer le degré de réussite d'un projet selon le niveau de satisfaction du public dont on a épaulé le cheminement. En quelque sorte, plus les gens présentent un contentement, plus on sera enclin à tirer un bilan positif. Dans notre cas, les deux fois, la réussite à cet égard fut nettement manifeste. Et pourtant...

Toujours, aux abords d'une fin de projet, un malaise s'installait. Certes, les personnes présentaient un degré de satisfaction élevé, voire même de l'enthousiasme, mais les participants exprimaient constamment une inquiétude face à ce que l'avenir allait leur réserver.

Ce malaise très perceptible au moment-même ne nous laissait pas indifférent et nous a incité à choisir comme objet de recherche cette mesure particulière dite

de "développement de l'employabilité". Celle-ci comporte deux objectifs majeurs fortement imbriqués: le premier est d'ordre formatif et le second concerne l'insertion sociale des formés sur le marché du travail. La recherche offrait la possibilité d'effectuer une analyse profonde de ces deux aspects et d'envisager la mesure selon ses différentes facettes: ses enjeux, son impact, son cadre légal, sa clientèle, etc.

Outre cela, de façon spécifique, la recherche s'est attelée à répondre à la question suivante: quelle est la dynamique des acteurs impliqués par la mesure dans un cadre sociétal où le macrosocial pèse de tout son poids et quel sens se dégage de la transaction entre les acteurs.

Trois acteurs majeurs sont concernés par la mesure Extra: les intervenants de la Sécurité du Revenu qui proposent la mesure, les organismes d'accueil qui offrent, de manière concrète, la possibilité de la réaliser et les prestataires de la Sécurité du Revenu qui l'effectuent. Ces trois acteurs ne fonctionnent pas avec des logiques et des statuts similaires; l'interaction qui en résulte sera au centre de l'analyse; celle-ci prend en compte le contexte économique et la situation actuelle de l'emploi.

Dans une perspective systémique, la recherche vise à cerner la complexité des interactions entre ces acteurs avec une accentuation particulière à l'égard de ceux auxquels s'adresse la mesure: les prestataires. Tout changement d'action d'un des partenaires entraîne des répercussions chez les autres mais aussi, toute modification au niveau contextuel produit des effets chez les acteurs sans pour autant qu'ils en aient conscience.

La cueillette des données nécessaires à la recherche s'est effectuée de manière qualitative afin de retracer la dynamique des acteurs par rapport à une mesure précise. La perspective macrosociale se trouve d'ores et déjà fortement prospectée dans d'autres recherches s'appuyant sur l'analyse structurelle comparée. Dans leur ouvrage "*Tendances comparées des sociétés post-industrielles*", Michel Forsé et Simon Langlois se penchent sur les "convergences sur fond de spécificités nationales" entre l'Allemagne, les États-Unis, la France et le Québec afin de cerner les "tendances du changement social".

À partir de la construction de "faisceaux de tendances" de changement, les auteurs, grâce à une étude de densité, dégagent des macrotendances et établissent ensuite des liens entre celles-ci. Cependant, ainsi que les auteurs le soulignent, le microsocial, qui fait l'objet de notre thèse, se dérobe à l'analyse comparative structurelle suite aux modalités de fonctionnement du pouvoir politique fortement variables d'un pays à l'autre.

Sous un angle comparatif, il n'en demeure pas moins que le microsocial peut toujours s'évaluer entre ce qu'il est et ce qu'il pourrait être. C'est à cela que les acteurs engagés sur le terrain se sont essayés dans "*Le forum sur le développement social*" et c'est ce que nous tenterons également.

La présente recherche s'établit en deux temps; dans le premier, nous campons la mesure dans son cadre, au moment où elle s'est déroulée; dans le second, nous présentons les données recueillies avec les partenaires de la mesure et les analysons.

La première partie comporte cinq chapitres. Le chapitre 1 situe la recherche en fonction du contexte provincial québécois et du contexte particulier de l'Abitibi-Témiscamingue où elle s'est déroulée. Il introduit aussi la notion de culturel qui prévaut à ces deux niveaux. Lors d'une pièce de théâtre, le décor exerce une influence certaine sur le jeu des acteurs; la chose est évidente et impose, dans notre recherche, la description succincte des contextes. De plus, en gardant l'analogie théâtrale, il faut envisager que les acteurs puissent effectuer leurs prestations en fonction de certaines règles intériorisées et bien souvent inconscientes. Cet aspect nous a incité à aborder la notion de culturel qui donne sens au jeu des acteurs sur la scène sociale.

Au chapitre 2, la mesure Expérience de Travail est replacée dans son cadre légal, dans son déroulement historique et au sein des différentes mesures d'employabilité accessibles aux prestataires de la Sécurité du Revenu. Dans ce chapitre, les données statistiques occupent une place prépondérante.

La mesure est destinée à promouvoir l'employabilité des personnes qui y ont accès. Cette notion d'employabilité mérite qu'on s'y attarde, qu'on l'analyse.

Qu'entend-on au juste par ce néologisme? Pour retracer ce dernier, la recherche se déroule de manière nettement qualitative (Chapitre 3).

Le chapitre 4 aborde le cadre conceptuel qui a servi d'ancrage pour décrire la complexité de la problématique engendrée par la mise en place de la mesure et la dynamique des parties qui s'y trouvent engagées. Le concept de transaction s'est imposé pour rendre compte de ces aspects; encore faut-il justifier ce choix et en préciser la portée et les limites.

Le cinquième chapitre se penche sur la procédure qui a été utilisée concrètement pour recueillir les données empiriques de la recherche; nous y présentons également la méthode qui a permis de traiter les données obtenues et, ainsi, *"remonter" aux systèmes de sens intériorisés qui opèrent chez les acteurs de ces matériaux* (Hiernaux, 1995, p.114). Ces "systèmes de sens intériorisés" guident l'action des individus qui interagissent au niveau de la mesure et induisent une dynamique sur les plans personnel, organisationnel et social.

Les quatre chapitres suivants se centrent sur les propos des trois acteurs majeurs impliqués dans la mesure Extra: les organismes d'accueil, les prestataires et les intervenants de la Sécurité du Revenu.

Avec les intervenants (Chapitre 6), nous analysons le rôle qu'ils se confèrent, la mise en application de la mesure, l'accompagnement du prestataire, le suivi réalisé. Pour terminer, avec l'analyse structurale, nous envisageons la mesure Extra dans sa dimension sociale avec ce type d'acteurs.

Au chapitre 7, nous décrivons les organismes d'accueil, leurs rapports avec la Sécurité du Revenu et les prestataires, le bilan qu'ils dressent et en terminant nous cadrans à nouveau la mesure dans sa dimension sociale avec ce deuxième type d'acteurs.

Avec les prestataires (Chapitre 8), après la description du public, l'analyse s'axe sur la transaction réalisée avec les intervenants et les organismes d'accueil et envisage celle-ci dans sa dimension sociale avec cette fois, ceux qui effectuent la mesure.

Enfin, nous récapitulons (Chapitre 9) la transaction sous sa forme biographique, organisationnelle et sociale et esquissons deux scénarios à propos de la mesure avant de conclure.

*L'existence sera plus aisée, plus douce, plus ornée, plus longue: mais en même temps, sachons le prévoir, le nombre de ceux qui auront besoin de recourir à l'appui de leurs semblables pour recueillir une faible part de ces biens, le nombre de ceux-là s'accroîtra sans cesse. Tocqueville, 1835 ( Cité par Paugam, 1994, p.215).*

## Chapitre 1

### Les contextes de la recherche

#### Introduction

Choisir comme objet d'étude une frange de la population prestataire de la sécurité du revenu et vouloir analyser ce qui lui est proposé dans le cadre de mesures d'employabilité, c'est forcément porter le regard sur une couche sociale peu favorisée.

En introduction, nous présentons les informations contextuelles provinciales et régionales les plus susceptibles d'éclairer la recherche sur cette clientèle particulière des services sociaux. Dans un premier temps, l'objectif est de retracer, ne fût-ce que brièvement, le contexte québécois d'une part et d'autre part, celui plus spécifique de l'Abitibi-Témiscamingue où la recherche s'est déroulée. Dans un second temps, le regard se porte sur le modèle culturel sous-

jacent au système de fonctionnement sociétal. Ainsi, rendrons-nous compte de la scène sur laquelle les acteurs vont évoluer et des règles qui sous-tendent leur jeu.

## 1. Contexte québécois

Dans le cadre de notre objet d'étude, nous ne retiendrons dans notre approche du contexte québécois que des données relatives d'une part au monde éducatif et d'autre part aux inégalités sociales en général. L'approche sommaire qui sera réalisée veut simplement circonscrire quelque peu le cadre global dans lequel s'inscrira le public sur lequel porte notre recherche. Les renseignements présentés ci-joint concernant le contexte québécois sont issus de l'ouvrage : «La société québécoise en tendances 1960-1990» (Langlois, 1990). C'est une reconstruction rapide sur les inégalités qui est réalisée, ici, à partir de l'index thématique de l'ouvrage lui-même.

### 1.1 Le système éducatif

Au cours des années 60, des refontes institutionnelles et administratives se sont axées sur le système éducatif pour le moderniser et le démocratiser. L'aboutissement, en 86, est un accroissement de scolarité de la population, une spécialisation accrue et une multiplication des filières. Une démocratisation de l'accès à l'éducation dans les niveaux supérieurs s'est bel et bien produite malgré que demeure un constat de persistance d'inégalités sociales. La proportion d'étudiants universitaires issus de couches aisées demeure supérieure à celle des gens fortunés dans l'ensemble de la société.

Au point de vue financier, l'éducation représentait en 1988 plus de 28% des dépenses étatiques. Le secteur éducatif constitue donc une priorité gouvernementale et malgré les critiques, les institutions d'enseignement bénéficient toujours d'un niveau relativement élevé de confiance. Pour ce qui est des écoles publiques, le pourcentage des personnes qui leur accordait énormément ou beaucoup de confiance a oscillé entre 54 et 56 % entre 1979 et 1984.



Dans la foulée de l'accroissement du niveau de scolarité, s'est dessinée une hausse de la fréquentation scolaire à temps complet chez les jeunes de 15 à 24 ans. Le taux de fréquentation est passé de 50,2 % en 1975 à 61,9 en 1989 avec une prépondérance féminine marquée. Les retards scolaires au primaire et au secondaire ont diminué puis repris suite au relèvement de la note de passage. En 1987, 52% de ces élèves avaient accumulé du retard par rapport au cheminement normal.

L'abandon scolaire au secondaire a suivi une évolution similaire. Jusqu'en 1986, le taux s'est progressivement résorbé pour n'atteindre plus que le tiers des garçons et le cinquième des filles. Il a repris en 87 suite au resserrement des préalables à l'obtention d'un diplôme secondaire et, dit-on, suite à la concurrence du marché du travail pour les garçons en période économique favorable. Du côté universitaire, on assiste à un quasi-doublement de fréquentation avec une présence féminine accrue parmi les diplômés. Le phénomène de hausse est également sensible dans les inscriptions à temps partiel.

Dans le secteur de la formation professionnelle, se constate une diminution des élèves au secondaire professionnel. Les pressions sociales et familiales se sont exercées pour que les jeunes terminent leurs études dans la formation générale. Le contrecoup a été une dévalorisation de l'enseignement professionnel au secondaire perçu comme destiné aux moins performants dans les matières de base. À la diminution du secondaire professionnel fait suite une augmentation du nombre d'étudiants et de diplômés du secteur collégial professionnel.

Suite aux réformes de la décennie des années 60, l'éducation des adultes a pris un essor considérable. Avec la récession des années 80, les objectifs initiaux de démocratisation, égalité des chances, respect des libertés individuelles, développement intégral des personnes ont été délaissés pour mettre davantage l'accent sur des besoins en corrélation directe avec ceux des entreprises. Les stratégies individuelles de perfectionnement ont emboîté le pas à la demande d'affronter une évolution technologique incessante. Un constat cependant demeure : les personnes les plus instruites se prévalent davantage des services de formation continue.

## 1.2. Les inégalités

En sus des inégalités relevées dans le secteur éducatif, on peut relever celles d'ordre économique et social:

### 1.2.1 Les inégalités économiques

L'augmentation progressive de l'impôt et le paiement de transferts par l'État ont contribué à faire diminuer, entre 1971 et 1981, les inégalités croissantes entre les revenus privés. Ces mesures ont permis de neutraliser après 1982 cette augmentation des inégalités selon les revenus. Les couples à deux revenus jouissent cependant d'une suprématie de position par rapport aux familles monoparentales. Le facteur le plus influent de maintien des inégalités économiques est localisé dans la possession d'un patrimoine. La moitié environ de la richesse des familles et des personnes seules est possédée par 10% de la population. L'inégalité de la répartition de la richesse va en augmentant et les avoirs monnayables sont davantage concentrés dans un nombre restreint de ménages.

En contraste avec cette situation des nantis, le niveau de pauvreté a cessé de diminuer durant les années 80 et il a même augmenté depuis. En 1986, on considère qu'un peu moins d'une personne sur cinq au Québec pourrait être classée comme étant sous le seuil des faibles revenus. Certaines catégories sociales sont plus particulièrement menacées par la pauvreté : les jeunes frappés par le chômage, les familles monoparentales, les femmes âgées vivant seules. Pendant d'une situation financière défavorable se constate la hausse de la marginalité sociale, de la pauvreté visible et des sans-abri.

### 1.2.2 Les inégalités sociales

D'une société comportant plus de travailleurs en dessous de la moyenne dans l'échelle des revenus, le passage s'est réalisé, après les années 50, vers une société pyramidale avec l'apparition de classes moyennes de revenus, de statuts sociaux, de qualifications. En plus des inégalités inter familiales soulignées précédemment, se sont accrues celles entre les groupes d'âges. Les personnes les plus âgées (plus de 45 ans) accaparent une part grandissante des ressources et

la précarité des emplois augmente chez les jeunes. Les inégalités entre hommes et femmes restent élevées tandis que celles entre femmes prennent aussi de l'ampleur.

Dans une interview (Langlois, 1991, p.24), Simon Langlois précise que les Québécois n'ont amélioré leur niveau de vie depuis 10 ans qu'en travaillant plus et en s'endettant. Selon lui, l'augmentation de la consommation de 30% résulte :

a) du plus grand nombre de personnes au travail et cela chez les femmes particulièrement. Le cumul des salaires a été également un incitant;

b) la dénatalité entraîne une augmentation de l'argent disponible pour les autres membres de la famille;

c) les prêts hypothécaires et personnels sont passés de 27 à 59 milliards de dollars. L'épargne a diminué de moitié. Ceux qui avaient 10 000 dollars en banque en 1982 n'en avaient plus que la moitié en 1988.

«Le niveau monte mais pas pour tous» titre l'article. Les gagnants sont les cadres, les salariés des grandes entreprises et les personnes âgées. Les jeunes, les travailleurs des services et les employés au salaire minimum sont restés sur le carreau. Les 18 à 30 ans représentent le quart des assistés sociaux et sont les plus touchés par la précarité de l'emploi. Pendant ce temps, les régimes sociaux universels avantagent de plus en plus les familles favorisées. La classe moyenne est en train de se séparer entre ceux qui continuent à s'enrichir et ceux qui ne peuvent plus suivre.

Analysant le rapport des jeunes au marché du travail, d'autres auteurs ne font que confirmer les propos ci-haut mentionnés.

*Précarisation de marché, tertiarisation de la structure des emplois, paupérisation de la jeunesse, féminisation de la pauvreté sont autant de réalités auxquelles les jeunes se butent dans leurs efforts pour passer au travers de la transition professionnelle. Plus qu'un effet de conjoncture, ces phénomènes sont en passe de devenir des phénomènes structurels, c'est-à-dire des phénomènes directement liés à l'évolution de la structure des emplois au*

*Québec comme au Canada depuis 1982* (Collectif de recherche sur les occupations, 1992, p.2).

Au delà de la fresque sombre qui est esquissée, l'analyse dessine la nécessité d'un passage d'une lecture conjoncturelle à une autre, structurelle. Autrement dit, cela signifie que bon nombre d'emplois sont irrémédiablement perdus et que si même on assiste à une reprise éminemment souhaitable de l'activité économique, il y aura inéluctablement de moins en moins d'emplois. D'où l'inquiétude chez certains chercheurs d'assister à une dualisation sociale basée sur le travail. À ceux qui ont un emploi, est permis l'accès à la valorisation sociale, financière, aux loisirs, au partage du temps de travail; aux autres seraient réservées l'exclusion, la marginalisation.

## 2. Contexte abitibien

C'est une perspective similaire à la description du contexte québécois qui anime la description succincte du contexte particulier de l'Abitibi-Témiscamingue. Il s'agit, ici, de retracer brièvement le cadre spécifique dans lequel les personnes recourant aux mesures d'employabilité auront à se mouvoir. La région présente de façon globale certaines particularités que la Régie régionale de la santé et des services sociaux identifie de la manière suivante.

*Une population plus jeune que dans l'ensemble du Québec et disséminée sur un vaste territoire.*

*Une proportion plus grande de personnes sans emploi et de main-d'oeuvre non-qualifiée.*

*Un manque flagrant de ressources sociosanitaires et de grandes distances à parcourir pour avoir accès à ces ressources (Janvier 1994).*

2.1. Données issues du Bulletin régional sur le marché du travail (1991-1998).

a) Les inégalités sur le marché du travail.

Fortement axée sur la transformation des matières premières (bois, mines), l'Abitibi se voit cantonnée dans une position inconfortable car la récession touche la région de plein fouet. Le rapport emploi-population a fortement

diminué en région, passant de 60,8 % à 51,7 % entre le deuxième trimestre de 1989 et le quatrième de 1998. La détérioration du marché du travail se voit conjuguée avec un allongement des temps de chômage. La durée moyenne de ce dernier s'est étirée pour atteindre 24,3 semaines au quatrième trimestre 98. Le chômage frappe davantage la main-d'oeuvre ayant un statut précaire et ces chômeurs ont plus de difficulté à devenir admissibles aux prestations de ce régime. Il en résulte un découragement de la population qui a moins participé au marché du travail. La diminution de l'emploi correspond, souvent, au départ des derniers arrivés ou des moins payés.

Dans une telle situation, un taux de chômage de 13,0 % au quatrième trimestre 98, n'éclaire en rien le phénomène de découragement de la main-d'oeuvre en région, ni l'augmentation des statuts à temps partiels, ni la féminisation de ces derniers, ni la stagnation de l'emploi pour la tranche d'âge des 15-29 ans. Que peut bien signifier le constat d'une augmentation de la rémunération moyenne quand les mises à pied touchent plus souvent les bas salariés? L'amélioration du revenu peut ainsi ne refléter que le maintien en emploi des employés ayant les salaires les plus élevés.

Les prévisions ne permettent pas un optimisme débordant. Constatant la réduction des investissements des entreprises en usines et en matériel, le Bulletin annonçait déjà en 1991 : *...les récessions qui sont dominées par les investissements des entreprises sont habituellement longues et profondes, du type de celle de 1981 et 1982.*

Suite à la crise de 1982, il est courant d'entendre que l'actuelle récession sera transitoire : la reprise économique surviendra... un jour. C'est oublier un peu vite les assises structurelles de cette crise: l'issue du tunnel, le plein emploi, ne peut plus survenir.

Une relance peut toujours s'espérer mais il n'est nullement dit qu'elle se constatera d'abord en Abitibi, ni non plus qu'elle sera forcément et conséquemment créatrice d'emplois dans la région.

Selon le Bulletin, en date du deuxième trimestre 93, les secteurs primaires et secondaires demeurent touchés par des pertes d'emplois compensées partiellement par une progression importante des emplois dans le secteur tertiaire; mais, c'est de substitution d'emplois à temps plein par des emplois à temps partiel dans ce secteur dont il faut parler. Les analyses du Bulletin soulignent cette situation et le public le plus touché:

*Au cours du premier trimestre de 1997, ..., bien que la baisse de l'emploi global soit la première en trois trimestres, il s'agit de la quatrième hausse consécutive de l'emploi à temps partiel chez les 15-29 ans. En région, 41,8 % de l'emploi chez les jeunes était à temps partiel. De même que les pertes d'emploi ont surtout touché le secteur primaire. Ainsi le nombre d'emploi dans le secteur minier a fortement diminué pour passer de 5 900 à 4 600. Bien que moins importante que celle enregistrée au trimestre précédent, il s'agit néanmoins de la quatrième baisse consécutive de l'emploi pour ce secteur ( Le Bulletin, 30 mai 1997).*

Compressions budgétaires aidant, il importe de souligner que certains domaines du secteur tertiaire ne constitue plus un rempart pour absorber les pertes d'emploi du secteur primaire.

*Ainsi, à l'image du reste du Québec, la chute de l'emploi se poursuivait pour un quatrième trimestre consécutif dans le secteur des services médicaux et sociaux. En effet, si l'on compare à la même période en 1995, le nombre d'emplois est passé de 8 200 à 6 500, soit une diminution de 20 % ( Le Bulletin, mars 1997).*

#### b) Le système éducatif

Nonobstant les paramètres déjà relevés dans le secteur de l'emploi en région, une étude spéciale, qui ne fût jamais renouvelée, du Bulletin analyse la situation des diplômés du secondaire et du collégial professionnel de 1988, sur le marché du travail en mars 1989, pour la région de l'Abitibi-Témiscamingue. Suite aux révisions en profondeur du secondaire, le nombre de diplômés de l'ensemble de ce public a chuté, en un an, de 231 à 99 diplômés soit une régression de 57,1 %. La diminution de l'offre n'a pas accru le placement de ces derniers sur le marché de l'emploi puisqu'on assiste à une augmentation du taux de chômage de ces diplômés.

Paradoxalement, ce sont les sortants du professionnel secondaire qui accèdent plus aisément à l'emploi que ceux issus du niveau collégial professionnel. Ce constat vient contredire la rengaine : plus les études sont longues, plus les chances d'acquérir un emploi sont grandes. En effet, ici, les moins scolarisés dégotent des postes plus rapidement.

Indépendamment de cet aspect, dans certaines filières, il y a lieu de noter la proportion élevée de jeunes qualifiés ne trouvant pas d'emploi à la sortie des études. On assiste à la consécration des voies royales et au discrédit des voies dites de relégation. L'investissement en études prôné doit donc, de surcroît, s'accompagner d'un discernement vis-à-vis des options plus prometteuses d'espérances concrétisables. Pour les jeunes en position de décrochage, il est aisé de citer dans leurs propos des exemples multiples d'impasses de gens scolarisés pour tenter de justifier leur propre désenchantement à l'égard de la scolarité.

## 2.2. Données fournies par le Conseil régional de la santé et des services sociaux de l'Abitibi-Témiscamingue (Mars 1991)

Les informations que nous présentons ci-joint sont des données brutes dont nous n'assurons que la retranscription. L'étude elle-même souligne son impuissance à tout appréhender et pour notre part, nous en extrayons certaines notions. Cela signifie que le tableau présenté est fragmentaire. Des analyses, concernant les personnes âgées ou celles handicapées, présentes dans l'étude ne seront pas reprises, simplement pour ne pas aborder trop de domaines. Il n'en demeure pas moins que le tableau donne une image interpellante d'une situation régionale particulière.

### Contexte régional

L'Abitibi-Témiscamingue présente certains indices de sous-développement social : légère décroissance démographique, beaucoup de personnes sans emploi, faible niveau de scolarité, accès géographique très limité aux ressources sociosanitaires, etc.

Une étude anthropologique souligne le lien qui existe en Abitibi entre l'excès des comportements, souvent associé à l'abus d'alcool et à la violence, et une conception de la personne qui tend à valoriser la force de caractère et l'autonomie.

La violence envers les enfants, incluant les mauvais traitements physiques, les agressions sexuelles et la négligence grave est un problème qui semble de plus en plus déclaré en région.

Quant à la violence conjugale, les plus récentes estimations s'entendent pour dire qu'au moins une femme sur huit serait violentée par son conjoint ou son ex-conjoint. Pour les femmes qui choisissent de quitter le milieu conjugal, c'est un appauvrissement presque assuré. En effet, plus de la moitié d'entre elles se retrouvent prestataires d'aide sociale.

La majorité des agressions sexuelles ne sont pas rapportées à la police. On estime qu'environ une femme sur 3,5 aurait été victime d'une agression sexuelle à un moment de sa vie, selon un sondage effectué en région.

Les infractions commises par des jeunes sont proportionnellement plus nombreuses en Abitibi-Témiscamingue qu'au Québec, avec des taux respectifs de 53 et de 46 pour 1 000 jeunes de 12 à 17 ans en 1987.

Les troubles de comportement échappant au contrôle des parents semblent de plus en plus signalés en région. Pour certains jeunes, il s'agit d'une crise temporaire mais pour d'autres, plus nombreux, il s'agit d'une mésadaptation profonde reliée à leur personnalité ou en réaction à une situation difficile.

Une autre forme de mésadaptation sociale est vécue par des personnes sans-abri. Les chambreurs qui vivent des problèmes (d'ordre psycho-social, économique ou de consommation d'alcool ou de drogue, violence...) s'apparentant beaucoup à ceux des sans-abri sont nombreux en région.



On peut estimer qu'en région un minimum de 20 enfants pour 1000 âgés de moins de 18 ans nécessitent des services psycho-sociaux, en raison des carences du lien parental pouvant affecter leur intégration sociale sans menacer leur sécurité.

La pauvreté apparaît comme une condition de vulnérabilité particulièrement importante en Abitibi-Témiscamingue où près de 27 % des ménages privés vivent sous le seuil de faible revenu comparativement à 24 % dans l'ensemble du Québec en 1986. Cette proportion atteint 37 % dans le territoire du CLSC de Ville-Marie et 31 % dans celui de La Sarre.

L'abandon des études secondaires sans diplôme semble un phénomène plus prononcé dans la région. La probabilité d'abandon définitif est estimée à 39 % comparativement à 32 % dans l'ensemble du Québec en 1987.

Plus de 17 % des familles avec enfants dans la région sont mono-parentales, ce qui est inférieur à la situation provinciale (21 %) en 1986. Parmi celles-ci, la grande majorité est dirigée par une femme (78 % en 1986 dans la région). Ces familles matricentriques sont particulièrement vulnérables quand elles ont des faibles revenus, ce qui est le cas de la majorité. Plusieurs n'accèdent pas à un logement salubre ni à une alimentation adéquate.

Il est curieux de constater l'extrême prudence avec laquelle les propos sont formulés (il semble...); indépendamment de ce fait, on peut saisir que la majorité des données recueillies ne s'étendent pas jusqu'à la récession actuelle. Cette dernière ne constituant pas un facteur positif, il y a lieu de considérer, sans grande témérité, que le profil dressé peut aisément être assombri.

### 3. Le modèle culturel ambiant

Les données concernant les inégalités sociales sont nombreuses et se corroborent aisément au niveau statistique; le regard est cependant peu porté sur le modèle culturel qui prévaut pour permettre l'instauration de ces mêmes inégalités.

L'image qui s'impose à propos de la hiérarchie occupationnelle est celle d'une pyramide dont l'ascension est théoriquement accessible à tous. Cette vision de l'accessibilité se trouve fortement décriée par les recherches portant sur les inégalités sociales. Les individus ne se présentent pas devant le marché de l'emploi comme des pionniers pouvant, de par leur courage et leur ténacité, défricher l'étendue de terre qu'ils jugent nécessaire à leurs besoins. Toute une apologie du mérite se profile derrière cette figure du pionnier qu'on veut faire accroire à tout un chacun. Les analyses démontrent clairement que l'accès à l'ascension ne se pose pas de façon identique pour tous mais le regard est peu porté sur la pyramide en elle-même.

Certaines données invitent à repenser complètement le profil de la pyramide sociale qui s'établirait non pas sous la forme d'une pyramide égyptienne classique mais sous celle d'une tour Eiffel dont la flèche se perd dans les nuages.

Les données les plus récentes de Statistique Canada (Recensement 1991), concernant la population québécoise, permettent d'établir la ventilation suivante de celle-ci en fonction du revenu personnel:

- 37,1 % sous les 10.000 \$ de revenu personnel.
- 22,4 % entre 10.000 \$ et 19.999 \$.
- 16,5 % entre 20.000 \$ et 29.999 \$.
- 10,9 % entre 30.000 \$ et 39.999 \$.
- 6,1 % entre 40.000 \$ et 49.999 \$.
- 3,2 % entre 50.000 \$ et 59.999 \$.
- 1,4 % entre 60.000 \$ et 69.999 \$.
- 2,1 % 70.000 \$ et plus.

Ce tableau concerne le revenu personnel, seul. À cela, il convient d'ajouter l'impact du patrimoine. Si, comme le souligne Simon Langlois (1990), dix pour cent de la population détiennent 50 % des richesses, c'est cette partie de la population qui occupe la flèche de l'édifice, laissant à 90 % de la population le soin de se partager le reste, dont le travail (qui ne constitue en lui-même qu'une fraction de ces richesses). Dans le bas de la pyramide, suite à la

multiplication des emplois à temps partiels, précaires, faiblement rémunérés, c'est une surface large qui constitue la base de l'édifice; celui-ci se profile donc sous la forme d'une pyramide très élancée à son sommet pour descendre de façon vertigineuse et s'évaser en finale sur une base très large occupée par les personnes à faibles revenus.

*Le patrimoine ne se répartit pas uniformément entre les tranches de revenu; en effet, les unités familiales dont le revenu total est inférieur à 30 000 \$ détiennent 36,8 % du patrimoine alors qu'elles représentent 63,4 % de la population (Jean, 1992, p.197).*

Toute construction ascensionnelle doit sa solidité à ses soubassements. Ces fondations sont constituées par l'ampleur du nombre des personnes vivant de la Sécurité du Revenu et sous le minimum vital. Cette clientèle prend ces dernières années une extension considérable. Rien qu'au niveau de la Sécurité du Revenu, le nombre des prestataires s'est modifié de 435.045 personnes en mars 1976 à 811.145 personnes en janvier 1996. À ces assises enfouies dans le sol, il conviendrait d'ajouter les personnes vivant sous le seuil de pauvreté.

Cela signifie clairement que tout le monde n'est pas convié, comme on voudrait le faire accroire, à l'escalade de cette pyramide fondée sur une hiérarchie méritocratique ancrée à la dimension occupationnelle du travail. En rapide approximation, ce n'est pas un 90 % de la population qui est convié au partage du 50 % restant des richesses mais un 60 % et cela de façon profondément inégalitaire. 30 % de la population n'auront à se partager que les miettes qui leur seront accessibles ou qu'on voudra bien leur laisser.

Derrière ce tableau, se dessine un système de valeurs, un modèle culturel conçu comme dispositif dans un mode de fonctionnement hiérarchique du marché du travail.

Pour ceux participant à l'ascension, l'emploi et, à fortiori, les bons emplois sont rares. Ces derniers sont ceux où l'on peut obtenir une double reconnaissance, à la fois salariale et sociale. Le phénomène hiérarchique comporte ces deux aspects: l'accès aux biens sociaux vertico-valorisés et la vertico-valorisation

des biens. De plus, la pléthore de candidats pour tout poste incite à reléguer les candidats les plus faibles dans les emplois les moins valorisés.

Toujours partie intégrante du modèle culturel régnant, pour ceux en infériorité sociale, il est tenu pour quasi inconditionnellement vrai que les emplois actuellement à bas salaire constituent des biens sociaux inférieurs.

*Pour fonctionner, un système de valeurs doit apparaître avec évidence et lisibilité. À cet égard, le modèle culturel centré sur l'argent possède un degré inégalé de lisibilité: l'argent ayant une uni-dimensionalité quantitative dit de façon univoque la valeur de chaque échelon de la hiérarchie. Il est un instrument parfait de vertico-valorisation des différences, c'est-à-dire d'inégalité sociale au sens fort (Leroy, 1983, p.94).*

Étymologiquement, hiérarchie provient de HIÉROS qui signifie sacré; un tel sens gravé dans l'inconscient offre de sérieuses garanties de stabilité à tout un système.

*Ceux d'en haut vivent ramassés en hérisson pour se défendre contre ceux d'en bas; ils s'abritent derrière les haies de la fortune, du pouvoir et du savoir; ils proclament tout net que, sans la division sociale des fonctions, rien ne peut marcher. Inamovibles de surcroît: les individus peuvent changer, mais jamais l'échelle des rangs, la permanence des droits, la liste des privilèges (Moscovici, 1976, p.165).*

Dans le cadre d'une crise structurelle, les emplois perdus ne peuvent être regagnés; dans l'éventualité d'une reprise de l'activité économique, l'emploi demeurera une denrée rare, inaccessible pour certains. Ce constat incite à prendre du recul par rapport à une relation formation-emploi. Les situations structurelles renferment des explications qui relient les actions de formation aux dynamiques sociales. Ne pas aborder cet aspect revient à détacher les acteurs par rapport aux structures sur lesquelles ils agissent et qui les font agir pour s'intéresser uniquement au jeu des acteurs.

Si de façon globale, la méritocratie est sensée reconnaître la place occupée par tout un chacun, dans le contexte régional, une autre dimension culturelle est susceptible d'influencer l'action de certains. En effet, en Abitibi, bon nombre de villages fêtent leur 75<sup>ème</sup> année d'existence. C'est par le défrichage, le

travail des bras que la région s'est constituée. Cela incite à entériner que c'est à force de persévérance, de courage dans le travail manuel que l'on parvient dans la vie. Un tel trait culturel où la formation académique est accessoire demeure profondément ancré dans un inconscient collectif qui pourra se retrouver au sein de la clientèle des prestataires de la Sécurité du Revenu.

Ainsi d'un côté, se constate une hiérarchie méritocratique ancrée à la dimension occupationnelle du travail qui constitue un système de valeurs (un modèle culturel) imposant à tous la vertico-valorisation des emplois. D'un autre côté, la manière de gravir la pyramide n'est pas conçue de la même manière par tous. Par rapport à l'ascension, les milieux populaires peuvent présenter un modèle culturel spécifique en décalage avec les autres classes sociales. Ce modèle lié à la position sociale promeut le travail manuel et dédaigne la formation académique pour accéder à la hiérarchie occupationnelle. Il est susceptible de se retrouver au sein de la population faisant l'objet de la recherche.

#### 4. Conclusion

*Si tant que nous ayons donné des conseils, ils se sont toujours adressés à ceux qui possédaient un grand pouvoir. Les conséquences involontaires de ce rôle de conseiller unilatéral a été que nous avons trop souvent supposé que la pathologie sociale se situait dans le ghetto, plutôt qu'en ceux qui avaient construit les murs qui les entouraient, que les défavorisés ont besoin d'être changés, plutôt que les gens et les institutions qui ont placé les défavorisés dans une position d'opprimés. Il est plus important que les institutions scolaires, les systèmes économiques et politiques soient changés de telle sorte que cela permette à ces groupes qui sont largement exclus des lieux importants de prise de décision, de partager le pouvoir plutôt que d'essayer d'inculquer de nouvelles attitudes et aptitudes à ceux qui sont exclus. Deutsch, 1969. (Cité par Paicheler, 1985).*

Cette citation interpelle les propositions qui sont adressées aux individus défavorisés. D'ores et déjà, les contextes québécois et abitibien apparaissent bien sombres mais la logique sociale d'action à l'égard des publics démunis peut fort bien contribuer à renforcer leur marginalisation.

La crise de l'emploi se lit comme structurelle; elle exige pour être surmontée des ressources conséquentes mais aussi, une façon différente de concevoir l'action si la participation de tout individu à la richesse sociale est escomptée. L'emploi, bien social convoité, est devenu une denrée rare, quels que soient les efforts accomplis par une partie importante de la population pour y accéder. Face à un excédent de candidats, le privilège dans l'accès à l'emploi ne sait aller qu'en s'accroissant. Il ne peut plus être question de mérite lorsque la coercition du système condamne les candidats à se rabattre sur des postes inférieurs, en reportant le chômage sur les plus faibles.

*La crise accule à jouer des jeux à somme nulle : ce que l'on obtient ne peut plus provenir d'un élargissement du gâteau mais doit être quelque chose qu'un autre n'obtient pas (Leroy,1983,p.360).*

Au niveau formatif, les mesures d'employabilité sont susceptibles d'entraîner un consensus mais ici aussi, le macrosocial est capable d'imposer sa loi.

*À la limite, on peut se demander si la référence quasi incantatoire à la formation comme "puissant levier pour lutter contre le chômage" n'a pas une fonction de mystification, quelque part dans l'inconscient des acteurs et en deçà de toute logique intentionnelle.*

*Cela voudrait dire que derrière le discours de façade, qui le plus souvent engage les autres et rassure celui qui le tient, il y aurait un accord tacite, qui serait de l'ordre du secret partagé, mais invouable, sur lequel pourrait se fonder le consensus: une frange de la population dont on accepte qu'elle soit exclue du système de production et des circuits sociaux valorisés comme "prix à payer" de la mutation sociétale qui est en cours (Pirdas,1988,p.47).*

La mesure "Expérience de travail", sur laquelle porte la présente recherche, s'inscrit à la fois dans un contexte économique défavorable où l'emploi est déficitaire, où les inégalités sociales s'accroissent, mais aussi sur un fond de modèle culturel dominant faisant l'apologie du mérite et accordant une importance forte à la formation comme levier pouvant permettre de sortir du marasme. Au niveau régional, la valorisation du travail manuel est susceptible d'influencer la quête des individus par rapport aux propositions qui peuvent leur être offertes.

Le contexte et ce qui peut donner sens à la quête des individus étant placés, nous allons maintenant analyser ce qu'est au juste la mesure Expérience de Travail selon des sources officielles (Chapitre 2) et cerner ensuite la dimension formative qui y est liée lorsqu'on fait mention de "développement de l'employabilité" (Chapitre 3).

## Chapitre 2

### La Sécurité du Revenu: sa population et ses mesures

#### Introduction

La recherche portant sur une des mesures visant à promouvoir l'employabilité des personnes inscrites sur la Sécurité du Revenu, nous esquissons ici les visées de ce ministère. Nous présentons, ensuite, l'évolution de la population recensée sur la Sécurité du Revenu au niveau provincial et régional. À ces deux niveaux, il est de surcroît possible, par les données de la direction de l'évaluation et de la statistique, de retracer aussi l'évolution des participants aux différentes mesures d'appui mises en place et de décrire plus spécifiquement la mesure Extra, objet de la recherche. À l'aide de ces données, un premier bilan de celle-ci a été dressé; nous l'analysons et cela permet de replacer la mesure dans son cadre régional avant de conclure.



# 1. La sécurité du revenu

## 1.1. Les valeurs

*Le travail constitue une source d'épanouissement personnel et un facteur de croissance pour l'ensemble de la société. Toute société respectueuse des droits humains doit fournir à ses citoyens la possibilité de se trouver un emploi rémunérateur. Beaucoup de gens y parviennent d'eux-mêmes; d'autres, pour diverses raisons le plus souvent indépendantes de leur volonté, éprouvent des difficultés d'intégration ou de réintégration dans le marché du travail. C'est le devoir fondamental de l'État d'offrir à ces personnes un soutien financier minimum et surtout des moyens concrets leur permettant de se trouver un travail et de recouvrer une autonomie financière (Gouvernement du Québec, 1987).*

Dans le discours officiel, le travail est entrevu comme une valeur individuelle et socialement partagée. La généralisation ne s'attache cependant pas à distinguer si la vision s'applique à tous les travaux. De même, la mention "emploi rémunérateur" ne détermine guère un seuil financier à partir duquel un travail peut posséder un caractère valorisant.

Travail-Rémunération, tel est l'objectif qui justifie l'action de l'État et de ses intervenants dans son désir d'intégration des individus. D'entrée, la lecture récuse une perspective culpabilisante; c'est à leur corps défendant que la plupart des personnes relevant de la Sécurité du Revenu se situent en position de "sans travail".

## 1.2. La clientèle: une évolution qualitative.

D'une clientèle de 435 045 personnes en mars 1976, le nombre de personnes inscrites à l'aide sociale s'est élevé à 649 555 en mars 1987. Si durant cette période le nombre de ménages a presque doublé ( 218 655 à 390 366), la proportion des personnes aptes au travail n'a cessé de croître. En 1971, deux ménages sur trois bénéficiant de l'aide sociale étaient considérés comme inaptes au travail. En 1987, trois sur quatre étaient estimés aptes. Le rapport aptes/inaptes au travail basculait complètement et de plus, se constatait une augmentation de la tranche d'âge située sous 30 ans, de même qu'un accroissement des personnes

seules. Toujours dans le constat, se lisait un allongement de la durée du recours à l'Aide Sociale et, faut-il le souligner, une escalade des coûts globaux du programme.

L'évolution qualitative se situe sur deux plans: celui du basculement du rapport aptes/inaptes au travail et celui du "rajeunissement" de la clientèle recourant à l'Aide Sociale. Le resserrement des critères d'admissibilité à l'assurance-chômage<sup>1</sup> touche fortement le public jeune qui dispose des emplois les plus précaires. Ce public se voit forcé de passer du niveau fédéral, l'assurance-chômage, à la Sécurité du Revenu où le gouvernement provincial agit en maître d'oeuvre. Les deux paliers gouvernementaux vont lutter, dans un esprit de réduction des coûts, pour s'échanger la facture liée à cette main-d'oeuvre:

*La crise, la raréfaction de l'emploi et le chômage des jeunes amènent les gouvernements à rivaliser dans leur effort de réduire coûte que coûte la clientèle de leurs programmes de sécurité du revenu soit par des méthodes d'exclusion, soit en mettant en place une nouvelle filière de relégation. Dans ces manoeuvres, les jeunes deviennent la cible privilégiée (Boismenu, 1989, p.129).*

Si les jeunes deviennent la cible privilégiée, ils constituent aussi le banc d'essai de mesures qui seront ensuite étendues à l'ensemble de la population relevant de la politique d'aide sociale.

Les statistiques laissent aussi entrevoir que la reprise économique faisant suite à la crise de 1982 n'a pas pu rétablir la situation antérieure. En mars 1982, 561 868 personnes relevaient de l'aide sociale; ce nombre atteint un pic en 1985 avec 708 677 bénéficiaires et demeure à 649 555 en 1987 alors que la conjoncture est favorable. Reprise économique ne signifie donc pas résolution automatique des difficultés des plus démunis ni, de toute évidence, une insertion ipso facto sur le marché du travail.

---

<sup>1</sup> L'appellation assurance-emploi remplace actuellement ces termes.

### 1.3. La clientèle: une évolution quantitative

#### 1.3.1. La sécurité du revenu: niveau provincial

Les statistiques récentes laissent apparaître une recrudescence marquée du nombre des bénéficiaires de la sécurité du revenu.

**Tableau 1**

**Statistiques mensuelles sur les prestataires de la sécurité du revenu.  
Niveau d'observation: provincial.**

	Nombre total	Fin Ass.Chom.	Perte emploi	Durée à l'aide 24 mois et +
Janvier 89	559.019	47.820	27.370	224.879
Juillet 89	543.226	46.878	26.561	222.683
Janvier 90	548.363	49.417	32.729	219.856
Juillet 90	553.781	49.503	32.956	220.057
Janvier 91	580.324	32.530	28.491	220.246
Juillet 91	609.673	41.168	31.055	224.818
Janvier 92	657.005	57.255	38.136	230.481
Juillet 92	689.267	65.877	39.524	305.243
Janvier 93	727.463	77.078	45.090	319.883
Juillet 93	748.668	82.672	44.880	332.220
Janvier 94	776.915	86.740	50.622	345.978
Juillet 94	780.768	85.705	49.671	353.485
Janvier 95	791.326	86.251	54.932	362.355
Juillet 95	800.384	89.002	54.437	369.329
Janvier 96	811.145	n/d	n/d	444.500
Juillet 96	799.567	n/d	n/d	441.849
Janvier 97	793.708	n/d	n/d	443.436
Juillet 97	767.521	n/d	n/d	436.369
Janvier 98	733.441	n/d	n/d	427.902

Source: Gouvernement du Québec. *Système d'informations mensuelles sur les prestataires d'aide sociale. Niveau d'observation: provincial, 1989 à 1998.*

Si d'un côté, en janvier 96, on dépasse les 800.000 prestataires de la Sécurité du Revenu, il est permis aussi de constater que la fin du droit à l'assurance-

chômage et la perte de l'emploi constituent les deux raisons majeures des nouvelles demandes à la Sécurité du Revenu. Le temps du cycle travail-chômage-travail-chômage est révolu; la perte de l'emploi conditionne l'accès à l'assurance chômage; à l'épuisement de cette dernière, l'individu se situe dans l'antichambre menant à la Sécurité du Revenu dont il devient malaisé de sortir ainsi qu'en témoigne l'augmentation du nombre de prestataires de longue durée. Pour beaucoup, le schéma devient: Perte d'emploi-chômage-Sécurité du Revenu et stagnation dans cet état ; pour d'autres, le début dans la vie active comporte un passage obligé par la Sécurité du Revenu; cela malgré les mesures mises en place pour tenter d'enrayer le processus.

Seule et maigre consolation à ces données est qu'il est possible d'envisager raisonnablement que les prestataires de la Sécurité du Revenu ne soient plus ou, pour parler plus prudemment, soient moins considérés comme des marginaux satisfaits de leur statut d'assistés et vivant aux crochets d'une classe laborieuse. Avec un tel nombre de prestataires, il doit en résulter que quasi toute famille se voit confrontée à une situation difficile pour l'un ou l'autre de ses membres.

Une telle éventualité se voit partiellement confirmée par l'analyse des requérants à la Sécurité du Revenu disposant d'un diplôme d'étude post-secondaire ou universitaire. Le nombre de ces personnes possédant un bagage formatif conséquent s'est accru de 45.554 en janvier 89 à 114.867 en juillet 95. En 7 ans, cela constitue une augmentation de plus de 250 % alors que sur la même période, l'augmentation du nombre global des requérants s'est élevée de 43 %. Ainsi, d'un côté, les statistiques prouvent que les scolarisations longues ne constituent plus des remparts sûrs contre le non-emploi; de l'autre côté, est toujours affiché le discours que plus la scolarisation sera longue, plus les chances d'emploi augmentent. À tout le moins, une telle affirmation doit s'accompagner de discernement dans le choix de carrière. La moyenne de ces qualifiés nantis sur le plan formatif dans la population apte au travail de la Sécurité du Revenu s'est élevée de 13,5 % en janvier 89 à 26 % en juillet 95.

S'il est assurément vrai que des facteurs d'évolution sociétale tels que divorces et séparations familiales peuvent avoir une incidence certaine sur la relégation

de certaines personnes dans une position de sans-emploi, le phénomène ne peut cependant pas occulter le fait qu'on assiste à des aiguillages clairs sur la Sécurité du Revenu de personnes fortement diplômées et cela nonobstant toute situation familiale. À l'évidence, la Sécurité du Revenu n'est plus l'apanage des non-qualifiés même si ceux-ci demeurent les plus vulnérables en cas de perte d'emploi.

Il n'est pas anodin, non plus, de constater une évolution sémantique concernant les individus en marge du travail. L'appellation ancienne les définissait comme "Assistés sociaux" relevant du "Bien-être Social". L'appellation actuelle de "Prestataires de la Sécurité du Revenu" traduit, certes, un souci d'éviter l'étiquetage et les connotations négatives s'y rapportant mais, aussi, la prise en compte d'une évolution sociétale conséquente. Avec l'ancienne dénomination, l'Assisté social était considéré comme une personne qui, suite à une carence d'ordre physique ou psychologique, était dans l'incapacité de travailler. En clair, cela revenait à la considérer comme un malade qu'il fallait soigner. Le classement s'effectuait alors en fonction de l'opposition Apte ou Inapte au travail.

Le changement d'appellation est donc venu avaliser un changement de regard sur les personnes ne détenant ni emploi ni statut lié à celui-ci. Dépendre de la Sécurité du Revenu n'est plus (ou est moins...) considéré comme une maladie honteuse mais comme le résultat d'une évolution économique et sociétale inexorable pouvant menacer tout un chacun. Le passage par la Sécurité du Revenu est donc devenu une étape possible dans la socialisation de certains. Il reste à déterminer où cela va les mener.

Le nombre des prestataires a atteint un point culminant en janvier 96; depuis ce nombre ne cesse de décroître. Cette situation pourrait être considérée comme encourageante. Or, il y a lieu de rester prudent car la situation de l'emploi ne s'est pas améliorée. Plus de 800.000 prestataires, c'est l'atteinte d'un seuil inacceptable pour le gouvernement qui a réagi. L'amélioration ne s'est produite que par une expulsion de certains prestataires de la Sécurité du Revenu. Il a suffi pour ce faire d'une application plus sévère des critères d'éligibilité ou

d'un recensement statistique différent. Une telle situation était déjà prévue par A. Baby.

*... les gouvernements ont d'autres moyens pour rendre la situation "acceptable" que de créer de l'emploi. Ils peuvent, par exemple, jouer sur la définition du taux de chômage lui-même. Ils l'ont déjà fait. On appelle ça "désaisonnaliser", "normaliser" ou autrement, mais cela revient au même. On peut aussi trafiquer les chiffres pour y inclure le travail précaire à temps partiel, sur appel ou autrement. Cela ne coûte pas cher, c'est beaucoup plus simple que de créer de l'emploi et cela rend la situation tout aussi acceptable, en apparence au moins, et tant et aussi longtemps que le citoyen moyen "dort sur la switch", comme on dit en québécois populaire (Baby,1993, p.125).*

L'évolution actuelle corrobore le propos car certaines données ne sont plus disponibles. Il devient ainsi très malaisé de recourir aux statistiques quand les critères établissant celles-ci sont manifestement modifiés. Cela rend cependant la situation plus acceptable aux yeux de l'opinion publique.

#### 1.3.2. La Sécurité du Revenu: niveau régional

Un regard sur le contexte régional de l'Abitibi-Témiscamingue découvre une situation quasi analogue à celle qui prévaut au niveau provincial.

**Tableau 2**  
**Statistiques mensuelles sur les prestataires de la sécurité du revenu.**  
**Niveau d'observation: Abitibi-Témiscamingue.**

	Nombre total	Fin Assurance Chômage.	Perte emploi	Durée à l'aide 24 mois et +
Janvier 89	11.181	1.106	585	4.269
Juillet 89	11.151	1.163	600	4.176
Janvier 90	11.496	1.221	808	4.110
Juillet 90	12.239	1.313	877	4.144
Janvier 91	13.302	1.127	863	4.216
Juillet 91	14.453	1.545	926	4.354
Janvier 92	15.491	1.995	1.051	4.609
Juillet 92	16.452	2.209	1.071	6.772
Janvier 93	17.207	2.469	1.207	7.222
Juillet 93	17.595	2.529	1.159	7.475
Janvier 94	17.688	2.120	1.252	7.626
Juillet 94	17.302	1.965	1.157	7.627
Janvier 95	16.665	1.760	1.315	7.596
Juillet 95	16.266	1.698	1.240	7.527

*Source:* Gouvernement du Québec. *Système d'informations mensuelles sur les prestataires d'aide sociale. Niveau d'observation: Abitibi-Témiscamingue, 1989 à 1995.*

Alors que, dans la province, on assiste sur 5 ans à une hausse de 34 % des requérants au régime de la Sécurité du Revenu, ce phénomène est plus prononcé (57 %) à l'échelon de la région. Fin des prestations d'assurance-chômage et perte d'emploi ont la même incidence localement et constituent les portes d'entrée majeures à la Sécurité du Revenu. On peut également constater que le nombre élevé des prestataires de longue durée présente le même aspect inquiétant que celui souligné dans la province. De manière globale, on assiste présentement à une réduction du nombre des prestataires.

Sur le plan formatif, les personnes détentrices d'une qualification post-secondaire voient leur nombre s'élever en 7 ans de 556 (janvier 89) à 1644

(juillet 95), ce qui représente une augmentation de près de 300 % et leur proportion dans la catégorie des personnes aptes au travail s'étend de 9 à 19 %.

## 2. Les mesures de la Sécurité du Revenu

Devant l'augmentation quantitative et qualitative des personnes recourant à la Sécurité du Revenu, l'État met en place une pléthore de mesures visant à rehausser l'aptitude à l'emploi; ces mesures sont tributaires des fonds qui leur sont alloués et donc sans cesse susceptibles de modifications ou de suppressions. Une mesure peut fort bien exister une année et disparaître l'année suivante.

- Les mesures de scolarisation comportent deux volets. Le premier, le rattrapage scolaire s'adresse aux prestataires qui n'ont pas terminé leur scolarité de niveau secondaire. Le second, le retour aux études postsecondaires pour les chefs de famille monoparentale tente de répondre à des besoins particuliers de scolarisation chez ces chefs de famille.

- L'alternance travail-formation poursuit via les stages en milieu de travail l'objectif d'acquisition d'une qualification professionnelle permettant l'exécution des tâches d'un métier.

- L'expérience de travail: *La mesure se veut d'abord et avant tout un moyen pour maintenir ou développer l'employabilité de personnes bénéficiaires de la sécurité du revenu (Gouvernement du Québec, 1992).*

C'est cette mesure sur laquelle porte la recherche; la définition précisée sera traitée, ci-après, en fonction du contexte régional de la recherche ( Paragraphe 4).

### 2.1. Les mesures d'employabilité et d'aide à l'emploi: niveau provincial

À partir de janvier 91, certaines statistiques concernant les programmes de la Sécurité du Revenu deviennent disponibles. Toutes catégories confondues, c'est-à-dire mesures d'employabilité, mesures d'aide à l'emploi, programmes de formation



professionnelle, il est possible de dresser un tableau mettant en parallèle la clientèle apte au travail de la Sécurité du Revenu et toutes les mesures disponibles (Tableau 3). Ensuite, le regard peut se porter sur certaines de ces mesures de façon plus spécifique.

Tableau 3

Répartition des adultes aptes au travail dans les mesures d'employabilité  
Niveau provincial

	Adultes aptes au travail.	Mesures <sup>2</sup> totales effectuées	Mesures d'employa- bilité	Rattrapage scolaire.	Expérience de Travail
Janvier 91	320.334	42.897	37.166	21.558	9.219
Juillet 91	333.982	42.346	40.626	22.416	11.447
Janvier 92	364.750	50.818	48.867	29.628	12.441
Juillet 92	382.228	50.185	48.646	27.633	13.903
Janvier 93	407.084	56.038	54.140	32.310	14.144
Juillet 93	418.188	54.126	52.586	30.835	14.355
Janvier 94	434.974	52.838	51.034	27.354	14.752
Juillet 94	432.132	45.595	44.071	16.553	15.823
Janvier 95	437.533	47.745	45.599	16.098	16.207

Source: Gouvernement du Québec. *Répartition des participants aux mesures d'employabilité, d'aide à l'emploi et d'appoint selon les régions*. Direction de l'évaluation et de la statistique, 1991 à 1995.

De façon globale, il est permis de constater qu'à un temps donné, une personne apte au travail sur neuf participe à un programme de la Sécurité du Revenu.

Sur l'ensemble des mesures, celles visant à accroître l'employabilité des individus sont les plus utilisées. Parmi ces dernières, le nombre élevé de personnes inscrites au Rattrapage Scolaire souligne l'importance attribuée à la formation générale pour lutter contre le sans-emploi. En janvier 95, 35,3 % des personnes concernées par des mesures d'employabilité se situent dans cette allée alors que 35,5 % sont inscrites dans des programmes d'expérience de travail. Au

<sup>2</sup> Ces totaux sont constitués par l'addition des mesures d'employabilité, - les mesures d'aide à l'emploi, les mesures d'appoint et les mesures de formation professionnelle.

fil des ans, la mesure Expérience de Travail est de plus en plus utilisée alors que la mesure Rattrapage Scolaire voit sa prépondérance s'effriter.

## 2.2. Les mesures d'employabilité en Abitibi-Témiscamingue

Tableau 4

### Répartition des adultes aptes au travail dans les mesures d'employabilité Niveau régional

	Adultes aptes au travail.	Mesures totales effectuées	Mesures d'employa- bilité	Rattrapage scolaire.	Expérience de Travail
Janvier 91	7.650	1.318	1.201	586	419
Juillet 91	8.245	1.251	1.223	508	491
Janvier 92	8.931	1.532	1.483	785	473
Juillet 92	9.347	1.500	1.426	657	574
Janvier 93	9.839	1.654	1.567	825	568
Juillet 93	9.941	1.546	1.465	686	562
Janvier 94	9.979	1.493	1.398	625	555
Juillet 94	9.609	1.234	1.200	343	663
Janvier 95	9.213	1.351	1.293	427	609

Source: Gouvernement du Québec. *Répartition des participants aux mesures d'employabilité, d'aide à l'emploi et d'appoint selon les régions. Région 08.* Direction de l'évaluation et de la statistique, 1991 à 1995.

En Abitibi-Témiscamingue, en 95, les programmes de la Sécurité du Revenu offrent leur concours aux personnes aptes au travail, pour quasi une personne sur sept. Particularité régionale est le recours moins marqué au rattrapage scolaire. Une personne sur trois se prévaut de cette mesure, pour une sur deux dans la mesure Expérience de travail. Au niveau provincial, les deux mesures avaient fini par évoluer de façon parallèle. Or, sur le plan scolaire, l'Abitibi possède des caractéristiques interpellantes: *En 1991-1992, la probabilité d'abandon des études secondaires est estimée à 43 % en région comparativement à 32 % dans l'ensemble du Québec* (Régie Régionale de la Santé et des Services Sociaux, 1994).

On aurait donc pu s'attendre en région à une volonté de prioriser l'aspect formatif pour un retour au travail, mais tel n'est pas le cas.

### 3. La mesure Expérience de Travail

#### 3.1. Un changement d'appellation

La mesure Extra, Expérience de Travail, constitue une appellation récente; son instauration s'inscrit dans un programme plus vaste, le programme APTE ( Action Positive pour le Travail et l'Emploi), lui-même inclus dans le cadre de la loi sur la sécurité du revenu mise en vigueur le 1<sup>er</sup> août 1989. Instauré en 1984, le programme Travaux Communautaires a été le précurseur de la mesure Expérience de Travail.

La dénomination ancienne de " Travaux Communautaires" pouvait entraîner des confusions au sein de la population. L'association pouvait se réaliser avec une autre mesure, dépendante du ministère de la justice: " Les Travaux Compensatoires". Au delà de la confusion possible, une accentuation très nette a été placée sur la formation et l'acquisition d'expérience; la démarche " Retour au travail" devient un leitmotiv pour tenter de contrecarrer la situation préoccupante des bénéficiaires de l'aide sociale.

#### 3.2. Un changement de clientèle

Les Travaux Communautaires constituaient une chasse gardée pour la population de moins de trente ans relevant de l'aide sociale. En participant à cette mesure, le public ciblé pouvait contrebalancer l'inégalité dans l'octroi des rémunérations. Jusqu'en 89, un jeune de moins de trente ans disposait, sans participation à une mesure d'employabilité, d'un revenu mensuel de 170 \$, et un adulte seul, de 466 \$.

Avec la loi de 1989 sur la sécurité du revenu, les programmes de développement de l'employabilité deviennent accessibles à toutes les catégories d'âge et les barèmes s'appliquent de façon identique sans discrimination eu égard à l'âge. Quel que soit celui-ci, il n'y a plus de différence entre les participants de la sécurité du revenu; seule entre en ligne de compte l'aptitude des personnes au travail.

Le montant maximal auquel une personne seule, disponible au travail mais refusant de participer, peut prétendre s'élève à 405 \$ par mois. Une adhésion à une mesure d'employabilité lui confère un barème de 420 \$ majoré d'un montant total possible de 100 \$ (40 \$ pour frais de participation et 60 \$ d'allocation).

Au niveau individuel, le participant a l'obligation d'effectuer 80 heures de travail par mois pour une durée maximale de 12 mois. En contrepartie, les participants à la mesure EXTRA reçoivent une prestation mensuelle majorée et peuvent se faire rembourser des frais de garde d'enfants, ceux reliés aux études ou liés à la recherche d'emploi. En aucun cas cependant, à l'issue d'un projet, les participants ne peuvent se prévaloir de l'assurance-chômage.

### 3.3. Les commanditaires de projets

Six ministères sont associés à la mise en oeuvre de la mesure EXTRA sans compter le superviseur général du projet: le ministère de la Main-d'oeuvre ou autrement dit, vu les regroupements ministériels, Travail Québec.

Sont donc partenaires:

- Les Affaires culturelles.
- Les Affaires municipales.
- Les Communautés culturelles et l'Immigration.
- Les Communications.
- L'Environnement.
- La Santé et les Services Sociaux.

Dans la pratique, Travail Québec et le Ministère de la Santé et des Services Sociaux sont les employeurs majeurs recourant au programme EXTRA.

### 3.4. L'impact de la mesure

Un rapide bilan de la performance de la mesure sera ici esquissé à partir du " Rapport d'évaluation 1990-91". Une mise en garde s'impose, de départ, concernant la fiabilité des statistiques présentées. En effet, dans le rapport de l'année 89-90, on mentionne que 5.225 personnes avaient participé à des projets EXTRA;

or, dans le rapport de l'année suivante, sont répertoriées, pour cette même année 89-90, 6.664 personnes participantes.

Pour l'année 90-91, 10.026 personnes ont, d'après le rapport, utilisé la mesure EXTRA, ce qui constitue une augmentation considérable par rapport à l'année antérieure. De plus, en terme d'encadrement, une évolution se constate également car on assiste à une élimination des organismes promoteurs à but lucratif. Les organismes qui sont responsables des projets et de leur déroulement appartiennent désormais tous au secteur à but non lucratif.

La lecture du rapport d'évaluation de l'année 90-91 laisse largement interrogatif. Sous la rubrique " Raisons de départ" se lisent les pourcentages suivants:

Retour au travail:	14,7 %
Retour aux études:	12,9 %
Participation complétée:	19,5 %
Départ motivé:	13,9 %
Départ volontaire:	21,6 %
Congédiement:	8,3 %
Fermeture de projets:	2,2 %
Autres:	7,0 %

L'interprétation d'un tel bilan est malaisée. Le développement de l'employabilité doit-il nécessairement correspondre à un retour sur le marché du travail? Répondre par l'affirmative entraîne de jeter un discrédit sur l'efficacité de la mesure puisque seulement 14,7 % des personnes aboutissent à une telle issue. Mais, là encore, rien n'est stipulé sur le type d'emploi saisi, sur sa stabilité, s'il s'agit d'un emploi lui aussi encadré par la Sécurité du Revenu.

Si les trois premières raisons de départ sont considérées comme positives, le bilan devient plus réjouissant et frise les 50 % de réussite. Mais, que signifie exactement une participation complétée sans résultats tangibles? Avec le retour aux études, faut-il afficher une satisfaction aveugle? Entre, par exemple, un retour aux études pour un secondaire I ou pour un secondaire V, la marge est grande et l'issue fort susceptible de varier.

#### 4. L'offre formative des projets Extra dans son contexte régional

L'Abitibi-Témiscamingue constitue une terre de colonisation au passé récent. Orienté, au départ, sur l'agriculture, le développement s'est ensuite diversifié avec l'exploitation des matières premières (bois, mines). D'une telle situation historique, il découle que le modèle culturel d'une fraction importante de la population valorise fortement encore le travail manuel. Même dans le cadre de la crise économique qui sévit et le recours systématique aux technologies avancées pour augmenter la rentabilité des entreprises, le modèle culturel qui prévaut chez certains dit toujours que le travail des bras constitue une valeur sûre et que la sortie de la crise restaurera le plein emploi à forte rémunération, cela s'entend.

Aux personnes ayant abouti sur la Sécurité du Revenu sont offertes des propositions fortement institutionnalisées visant à favoriser le retour sur le marché du travail. Parmi celles-ci, se situe la mesure Expérience de Travail (EXTRA).

*Un troisième type de mesures pour rehausser l'aptitude à l'emploi cherche à permettre d'acquérir ou de maintenir certains comportements adéquats face au travail. La mesure EXTRA s'adresse à des personnes qui ont besoin d'expérimenter des situations variées conduisant soit à une meilleure connaissance de soi et de ses choix professionnels, soit au maintien d'acquis professionnels et personnels nécessaires à l'occupation d'un emploi, et ce tout en rendant service à la communauté (Gouvernement du Québec, 1992, p.24-25).*

Cet énoncé permet d'éclairer une proposition formative, côtoyant une situation de pénurie d'emploi, dans un contexte délimité, celui de l'Abitibi-Témiscamingue. En effet, la situation des prestataires de la Sécurité du Revenu n'est pas lue en fonction des pertes d'emploi enregistrées dans un contexte de crise et de mutation technologique mais au sein du comportement des individus. Si l'on omet, candidement, l'aspect crise pour ne retenir que l'aspect technologique, on pourrait, au niveau formatif, s'attendre à une préoccupation majeure sur l'angle acquisition de compétences nouvelles; or, tel n'est pas le cas. L'aspect formatif se limite à l'expérimentation ( la formation sur le tas) et au regard sur soi ( la démarche psychologique). De plus, l'aspect rémunérateur étant quasi nul pour

toute participation à un projet EXTRA ( 100 \$/mois au mieux, en sus de l'allocation), la gratification des prestataires participant à la mesure devrait survenir de l'action axée sur le service à la collectivité, alors que, pour les démunis, tout travail mérite salaire. En début de recherche, s'inscrit donc une imbrication de facteurs permettant peu d'augurer d'une performance formative de la mesure EXTRA et rien n'est avancé sur le vécu de la mesure.

1. L'origine des pertes d'emploi se situe dans un contexte de crise et de mutations technologiques; cela est passé sous silence.
2. Au niveau des demandes du marché de la main-d'oeuvre, c'est au niveau de l'acquisition de compétences nouvelles que les demandes se situent, mais ce fait n'est pas considéré.
3. L'aspect résolutif prône l'expérimentation sur terrain, ce qui correspond avec le modèle culturel des plus démunis mais ne résout en rien les lacunes d'un bagage formatif.
4. La valorisation s'acquiert, suite au monopole des organismes à but non lucratif, par l'occupation de postes faisant partie intégrante du secteur social et l'aspect rémunérateur apparente le travail à une forme de bénévolat; ces aspects ne correspondent pas nécessairement aux aspirations du public.
5. Perpétuellement, revient le discours que c'est sur soi-même et sur ses choix qu'il faut travailler. C'est la psychologisation d'une relation formation-emploi qui peut se révéler utopique mais qui est exaltée, pour les autres.

Cette énumération revient à dire que d'accéder à un emploi stable, raisonnablement rémunéré, sans bouleversement du modèle culturel détenu est interdit au public défavorisé. Derrière les coûts financiers, sans cesse remis en question, des mesures devant servir à sortir les prestataires de la Sécurité du Revenu de leur ornière, se dessinent tout à la fois une culpabilisation des prestataires pour n'avoir pu se mobiliser suffisamment par rapport à des objectifs de

formation et une remise en question des mesures d'aide destinées à ces bénéficiaires pour n'avoir pas rejoint des objectifs d'insertion inaccessibles mais dont l'aspect onéreux est inlassablement décrié. Dans une telle perspective, il y aurait lieu de prévoir l'enlèvement dans l'exclusion des personnes démunies.

## 5. Conclusion

*À la meilleure statistique, il ne faut que demander et il ne faut dire que ce qu'elle dit et de la façon et sous les conditions où elle le dit (Bourdieu, Chamboredon et Passeron, 1968, p.67).*

Il est aisé au niveau provincial de retracer l'accroissement incessant du nombre de prestataires de la Sécurité du Revenu. L'évolution se constate sur un plan quantitatif mais aussi qualitatif. Les personnes recourant à l'aide de l'État sont à la fois plus aptes au travail, plus qualifiées et présentent des séjours longs sur l'Aide Sociale. La perte d'emploi ou le nonaccès à celui-ci occasionne l'entrée sur la Sécurité du Revenu.

Pour contrer ce phénomène, des mesures d'employabilité sont mises en branle; deux d'entre elles, le Rattrapage Scolaire et la mesure Expérience de Travail, constituent les piliers du soutien apporté. La deuxième mesure voit son importance s'accroître au fil des ans.

De façon régionale, on assiste à un arrêt de la progression du nombre des prestataires et sur le plan des mesures d'employabilité se lit une nette prépondérance de la mesure Expérience de travail.

Par contre l'analyse statistique ne peut nous éclairer ni sur le vécu des mesures, ni sur l'efficacité réelle de celles-ci en termes de formation, d'insertion sur le marché du travail, de valorisation personnelle, ni sur leurs performances, ni sur le degré de complémentarité entre elles. À l'issue de ce chapitre, il apparaît seulement que la mesure Expérience de Travail constitue un outil de plus en plus prisé sans que l'on sache, au juste, à quelles fins ultimes.



L'analyse statistique présentée suscite de multiples interrogations auxquelles seule l'analyse qualitative peut répondre. Si le concept d'employabilité est susceptible d'entraîner un consensus, encore faut-il envisager que celui-ci puisse se révéler plus supposé que réel.

Au delà des chiffres avancés, il est d'importance de souligner l'apparition d'une terminologie nouvelle: Aide Sociale, assistés, Travaux Communautaires; ces termes sont remplacés respectivement par: Sécurité du Revenu, prestataires, programme Expérience de Travail. Manifestement, les démunis sont l'objet d'une préoccupation.

## Chapitre 3

### L'employabilité, un néologisme taillé sur mesure

#### Introduction

*Les sciences sociales ont, en effet, souvent affaire à des réalités déjà nommées, déjà classées et " sous peine de reprendre à leur compte sans le savoir des actes de constitution dont elles ignorent la logique et la nécessité, il leur faut prendre pour objet les opérations sociales de nomination et les rites d'institution à travers lesquels elles s'accomplissent.... il leur faut examiner la part qui revient aux mots dans la construction des choses sociales." P. Bourdieu 1982 (Cité par Ropé, Tanguy, 1994, p.13).*

Dans l'ouvrage " Savoirs et compétences", les auteurs s'interrogent sur la polysémie sous-tendue par la notion de compétence qui la rend apte à véhiculer un certain nombre d'idées considérées comme nécessaires. Or, l'acceptation d'un terme situé à la jonction du sens commun et de la pensée scientifique ne favorise en rien la clarté. Il se produit ce que Bourdieu dénomme " l'effet Diafoirus", c'est-à-dire " l'habillage de rigueur qui donne aux produits du sens commun l'apparence de la scientificité, et qui fait porter sur l'étiquetage du détail le soin, le temps et la minutie qui ont manqué à la réflexion initiale, en substituant ainsi la mécanique d'une procédure au débat et à la négociation sur la situation et les buts poursuivis."(Idem p.159,160).

Notion centrale articulant la mise en oeuvre des programmes de la Sécurité du Revenu, l'employabilité demande qu'on s'y arrête pour la cerner et envisager sa dimension formative et sociale. Qu'entend-on au juste par ce terme lors de son utilisation et comment l'évalue-t-on? Dans un premier temps, nous aborderons cette double interrogation; dans un second temps, nous circonscrirons avec plus de précision le public auquel s'adresse particulièrement la mesure Expérience de Travail.

Pour terminer, avant de conclure, nous confronterons deux enquêtes qui ont servi à l'élaboration de ce présent chapitre et nous effectuerons une lecture de ce qui est concrètement proposé aux prestataires de la Sécurité du Revenu via le programme Extra.

## 1. L'employabilité: un concept pour démunis

L'employabilité est un concept dont l'apparition est malaisée à retracer. Selon nos recherches son premier usage "officiel" date de 1968 et le titre de l'étude faisant mention de ce terme circonscrit déjà le public auquel la notion d'employabilité sera associée.

Mercier, C. et Giasson, G. *L'employabilité des assistés sociaux du diocèse de Rimouski*. Service Social du Diocèse de Rimouski, 1968.

Les deux auteurs définissent cependant l'employabilité d'une manière vague: ... *l'ensemble des facteurs qui conditionnent l'accessibilité d'une personne au marché du travail* (p.17).

Parmi ces facteurs, l'étude distingue ceux " propres au marché du travail" et ceux " dépendant du travailleur". C'est à ces derniers que l'enquête s'intéresse et elle subdivise ceux-ci en deux sous-groupes, les facteurs "industriels" et les "facteurs psychosociaux". C'est aux premiers que la recherche se limite: les facteurs industriels c'est-à-dire " directement reliés à l'accès au marché du travail ( âge, scolarité, formation professionnelle, santé, etc." Les facteurs

psycho-sociaux sont établis comme " l'ensemble des composantes psychologiques et sociales de l'individu."

L'enjeu de cette première recherche s'énonce sous la forme d'une répartition en aptes ou inaptes au travail: "*Si on veut retourner les assistés sociaux sur le marché du travail, il est nécessaire de savoir s'ils sont effectivement employables. Et s'ils le sont, il faut également savoir dans quelle mesure.*"(p.13)

La date d'un recours systématique à la notion d'employabilité dans les textes officiels fait suite à la crise de 1982; l'usage s'inscrit dans les politiques gouvernementales visant à contrer le non-emploi des populations adultes à partir de 1984 (Chéné,Voyer,1996). Le néologisme s'affiche résolument comme destiné à un public précis. Cette perspective s'énonce clairement dans les études du Ministère de la Sécurité du Revenu. "*L'employabilité doit être comprise comme un état qui favorise l'accès au marché du travail et ne concerne, par conséquent, que les sans-emploi.*"(Darveau,Moisan et Tremblay-Lamarre,1988)

Il est possible de mettre en parallèle les titres de certains travaux de recherche et de voir une tendance à adhérer à la définition ci-haut mentionnée (Tardif,1993;Harvey,1990;Lefebvre et Delisle,1990).

Handicapés, jeunes adultes en difficulté, personnes âgées, prestataires de la Sécurité du Revenu... En clair, les démunis de la société constituent la clientèle à laquelle est associée la notion d'employabilité. Quand il est présumé que l'individu dispose d'un bagage reconnu et monnayable sur le marché du travail et qu'il puisse se voir confronté à une situation difficile par rapport à l'emploi, il sera fait usage de termes comme: reclassement, adaptation, projet, plan de carrière.... La clientèle défavorisée se voit donc proposer un néologisme taillé sur mesure.

Le néologisme dérive de l'adjectif "employable" qui possède, selon le Robert, comme seul synonyme celui d'"utilisable". L'usage d'un néologisme tel que " l'utilisabilité" des personnes sises au bas de la pyramide sociale renverrait à

une dimension pratique soulevant des connotations nettement plus interpellantes que le terme d'employabilité qui, lui, passe aisément pour transparent.

À l'heure où s'impose de plus en plus dans l'esprit de certains que les personnes dépendantes de la Sécurité du Revenu doivent justifier par un travail leurs prestations d'aide sociale, n'est-ce pas "l'utilisabilité" qui se voit ainsi prônée au mépris de toute considération sur la nature de l'emploi accessible? N'est-ce pas dans un tel sens que s'affirment lors d'une interview à L'actualité, les propos du ministre André Bourbeau (15/9/93)?

*Pourquoi utiliser d'autres fonds publics pour créer des emplois dans les organismes pendant qu'à l'aide sociale, je paie de toute façon quelqu'un à ne rien faire? Une personne seule reçoit de l'aide sociale l'équivalent de huit dollars l'heure. Je ne pense pas qu'on puisse parler de cheap labor quand il y a des pères de famille qui travaillent au salaire minimum. La société québécoise débourse 3,7 milliards de dollars par année pour l'aide sociale. Elle est en droit de demander un certain retour sur son investissement.*

## 2. L'évaluation de l'employabilité

### 2.1. Le développement de l'employabilité

*Développer l'employabilité d'une personne, c'est l'aider à:*

- .étendre son champ de connaissances;*
- .acquérir de nouvelles habitudes de travail et de vie;*
- .prendre conscience de son potentiel en terme de talents, d'aptitudes, de ressources et le faire grandir en vue de son intégration ou de sa réintégration au marché du travail.*

*Pour plusieurs personnes, développer son employabilité, c'est d'abord:*

- .gagner l'estime de soi et la confiance en soi;*
- .trouver un sens, un but à sa vie;*
- .clarifier ses intérêts et ses valeurs;*
- .s'ouvrir à de nouveaux horizons;*
- .se donner des motivations;*
- .se rendre responsable du succès de sa vie et de son environnement.*

(Gouvernement du Québec, 1990-91).

Dans cette énumération, retranscrite intégralement, s'affiche une insistance très marquée sur la personne: c'est à elle qu'il revient de développer son employabi-

lité. Au registre des valeurs (chap.2), il était souligné le poids de contraintes extérieures à l'individu dont découle la situation de sans-emploi. Il s'agissait donc de causalités externes aux personnes. Curieusement, pour sortir de cette ornière, c'est à la personne qu'incombera l'impératif de développer "son employabilité".

On pourrait aisément acquiescer à une telle optique sauf si l'on replace la perspective devant la pénurie criante d'emplois et à fortiori de "bons" emplois.

Une étude du Ministère de la Sécurité du Revenu va s'intéresser à cerner en profondeur l'impact réel des mesures d'employabilité telles qu'elles peuvent être analysées à partir des participants. Nous résumons ici les données concernant la mesure EXTRA ou son précurseur, la mesure Travaux Communautaires.

Successivement, nous présentons le cadre de l'enquête, ses résultats et le regard critique porté sur ceux-ci.

## 2.2. L'employabilité lue à partir des participants: 1<sup>ère</sup> enquête

L'enquête effectuée (Darveau, Moisan et Tremblay-Lamarre, 1988), porte sur un échantillon de 260 personnes ayant participé à la mesure Travaux Communautaires; elle utilise un questionnaire standardisé complété sur appels téléphoniques. Elle tente de distinguer deux publics auxquels la mesure est proposée: le premier constitué de personnes qualifiées sur l'aide sociale et le second, celui installé sur l'aide sociale depuis longtemps. Avec le premier, l'évaluation jauge le maintien de l'employabilité et avec le deuxième, elle entreprend d'en entrevoir son émergence escomptée. La distinction entre deux types de public possibles est évacuée dans l'enquête pour une raison inconnue alors qu'il aurait été intéressant d'en pouvoir tirer parti.

Indépendamment de cet "oubli", l'étude affronte résolument les difficultés car elle ne se cantonne pas aux qualifications professionnelles seules pour dresser son bilan, mais utilise des indicateurs qui " *se situent davantage au niveau du développement de la personne et font référence aux perceptions que les individus*

*se font d'eux-mêmes"* (p.17). Ainsi donc, la dimension psychologique devient prépondérante pour évaluer l'employabilité.

Les six indicateurs retenus sont les suivants:

- estime de soi;
- désir de quitter l'aide sociale;
- recherche active d'emploi;
- qualifications ( formation et expérience de travail);
- rupture de l'isolement social;
- perspectives d'avenir.

### 2.3. Les résultats de l'enquête

- 61 % des participants mènent la mesure à son terme.
- Les participants qui ont réussi cette entreprise se distinguent de ceux qui l'ont abandonnée par la mise en valeur de leurs capacités, le maintien et le développement des habitudes nécessaires à l'intégration sur le marché du travail et le sentiment de participer et de contribuer activement à la vie du milieu.
- Qu'il y ait abandon ou non des participants, les objectifs sont atteints en ce qui concerne la rupture de l'isolement social, le sentiment d'utilité, l'implication dans le projet.
- Au registre des pourcentages de satisfaction élevés recueillis par l'enquête (80 % et plus) se situe la pensée que le travail effectué pourra servir, que le regard de l'entourage sur la participation est positif, que l'organisme d'accueil leur a laissé une place importante, qu'ils ont eu l'occasion de développer les habitudes nécessaires à l'intégration à l'emploi.
- Dans les pourcentages moyens ( $\pm$  50 %), se constate le propos d'être très satisfait d'avoir participé, que la mesure a augmenté le sentiment de ne pas être isolé socialement, d'avoir eu l'occasion d'avoir beaucoup utilisé les qualités personnelles et professionnelles, d'avoir été utile et de pouvoir être très fier de la contribution vis-à-vis de l'organisme communautaire.

En sus, les participants aux travaux communautaires se distinguent des personnes non participantes dans cinq des six dimensions retenues pour cerner l'employabilité. Ils se démarquent par une hausse des qualifications professionnelles, une rupture avec l'isolement social, une estime de soi plus conséquente, une démarche plus active vis-à-vis du marché de l'emploi et des perspectives d'avenir améliorées. Sur le désir de quitter l'aide sociale, l'enquête reste silencieuse.

La pierre d'achoppement est l'insertion professionnelle; en effet, participants et non-participants à la mesure obtiennent des pourcentages "en emploi au moment du sondage" assez similaires (39 % dans la première possibilité; 31 % dans la seconde). C'est à se demander si une participation à une mesure Extra constitue un avantage aussi net que ce qui est prétendu par rapport à une non-participation.

Des facteurs tels que l'âge, le temps passé sur l'aide sociale, la présence de dépendants viennent compliquer la lecture mais il semble établi que pour les prestataires de longue durée, la mesure s'avère un facteur déterminant pour faciliter l'intégration à l'emploi.

#### 2.4. Regard critique sur l'enquête

Avec des objectifs modestes se proposant de développer ou de maintenir des habitudes de travail, la mesure Travaux Communautaires semble pouvoir combler les lacunes d'employabilité d'une clientèle particulière de la Sécurité du Revenu. Cette base apparaît tellement solide qu'elle ne sera plus jamais questionnée.

Les suivis d'évaluation et rapports concernant la mesure Travaux Communautaires puis la mesure Expérience de Travail (1987 à 1990, 1989-1990, 1990-1991) viendront toujours corroborer que la mesure, indépendamment de son appellation, se révèle indispensable pour une clientèle pressentie comme particulière de la Sécurité du Revenu. La prudence des auteurs de la première tentative sera balayée sans essayer de construire à partir d'elle. Les chiffres deviendront prépondérants et les dimensions de l'employabilité seront évacuées. Or, la première enquête ébauchait un cadre conceptuel qui ne sera jamais remis en question par la suite. Elle pressentait que la mesure EXTRA (puisque telle est son appellation



actuelle) pouvait ne constituer qu'un premier pas devant s'inscrire dans d'autres mesures, en complémentarité. Elle se situait en 87 dans un contexte de relance économique. Cet élément semble avoir échappé aux analyses futures et, enfin, elle se déroulait lors d'une transition pendant laquelle la clientèle évoluait d'une situation de 2/3 inaptes au travail à une autre de 3/4 considérés comme aptes au travail.

Pour parler clairement, l'impact de la nouveauté de la mesure n'a jamais été considéré ni auprès du public ciblé ni au niveau du personnel préposé à sa mise en application. La potentialité d'un effet d'engouement pour une proposition récente n'est pas mesuré. L'aspect bas-de-gamme de la mesure et sa complémentarité possible, nécessaire ou obligée, avec d'autres mesures n'ont jamais été analysés. Jamais, n'a été poursuivi le travail des auteurs de la première enquête. L'aspect positif des résultats a été entériné sans questionnement. Il en résulte que les lacunes et faiblesses de cette première tentative, soulignées ou non par les auteurs eux-mêmes, n'ont jamais suscité l'élaboration de nouveaux ou complémentaires moyens d'investigation de la dimension conceptuelle de l'employabilité et de ses répercussions. Surtout, il est pris pour acquis que les personnes sur l'aide sociale ont un déficit d'employabilité. La résolution de problème s'axera donc naturellement sur les personnes et non pas sur le contexte qui place ces individus dans une situation d'inemployabilité.

Pour reprendre l'expression de Bourdieu, " l'effet Diafoirus " s'est bel et bien produit. Tout le monde parle d'employabilité mais personne ne sait de quoi il parle. Or, l'employabilité peut être lue sous des aspects bien plus larges que ceux proposés.

*L'expérience acquise du monde du travail n'est jamais négligeable quelles que soient les circonstances, l'employabilité étant infiniment plus que le métier ou la technique. C'est l'ensemble des " aptitudes " générales de la personne ( santé, discipline, intériorisation des règles de la condition de travailleur, sociabilité, réseaux, soutiens, confiance en soi, expérience) qui feront toute la différence à une période où la compétition est forte. Elles augmenteront, selon le cas, les chances de réussite ou les risques d'échec (Gauthier,1988,p.181).*

Dans le cadre de son étude sur les professions dites non spécialisées accessibles aux jeunes en difficultés auxquels il s'intéresse, Tardif développera le concept de la manière suivante:

*Nous définissons l'employabilité comme l'ensemble des habiletés, attitudes et connaissances, générales et spécifiques, requises pour entrer et s'adapter au marché du travail; elles sont regroupées en quatre catégories selon qu'elles sont liées au développement de carrière de l'individu ( par exemple la prise de décision, la connaissance de soi et du monde du travail, la recherche et le maintien de l'emploi), au contexte de travail ( par exemple la ponctualité, de bonnes relations interpersonnelles, la connaissance des règles de l'organisation), à la formation de base ( par exemple la lecture, l'écriture, les mathématiques) et aux exigences physiques perceptuelles et motrices ( par exemple la force musculaire, la perception des formes, la dextérité digitale) (Tardif,1993,p.7).*

Ces deux définitions soulignent la complexité de la problématique mais renvoient toutes deux à une analyse de l'individu, à la recherche du pourquoi la personne se révèle peu employable dans ses dimensions internes. Ce à quoi l'individu a accès, la nature du poste qu'il peut obtenir, la valorisation qu'il peut y rencontrer ne sont pas pris en considération. Exprimé de manière lapidaire, cela s'énonce comme suit: " Il faut que l'individu devienne employable; développons donc son employabilité!" Résolument l'étude de Tardif se positionne dans le champ des professions non spécialisées comme si ces professions étaient réservées à la clientèle que vise sa recherche. Imaginer qu'il faille aussi revaloriser ce type d'emploi n'entre pas en considération. Sous forme d'équation, de départ, s'établit l'équivalence suivante: Individu marginalisé = Emploi dévalorisé. Il en découle qu'il faudra s'attendre à ce que toute stratégie d'intervention s'attelle à faire changer l'individu et non pas à changer les structures qui le maintiennent dans son état d'exclu social.

### 3. Le public de la mesure EXTRA: 2<sup>ème</sup> enquête

Une deuxième étude (Tremblay,1992), se basant sur le regard des employeurs, dresse un portrait du public recourant à la mesure Expérience de Travail. Les propositions adressées aux participants apparaissent bien minces. Le court

tableau qui va suivre est établi à partir des principaux résultats de l'enquête elle-même.

La moitié des participants à la mesure EXTRA exerce ses activités dans le secteur des services de loisir, les services domestiques et les associations. Ce secteur est relativement instable en termes de niveau d'emploi. Un tiers des organismes se situe dans le secteur des services gouvernementaux, enseignement, services de santé et services sociaux.

Ces organismes font appel au programme pour améliorer les services mis en place; ils présentent peu de variations en volume du personnel et leur intention d'embauche est faible. Suite à leurs capacités financières réduites, les organismes n'auraient pas réalisé les tâches effectuées par les prestataires ou les auraient confiées à des bénévoles. Enfin, à l'échéance d'un contrat, les organismes remplacent le prestataire participant par un autre dans un cas sur deux. Malgré ce contexte, le public présente un taux d'absentéisme faible (2,8 %).

Au niveau public, c'est à EXTRA que se retrouve la population la moins scolarisée; les manoeuvres sont fortement représentés et ce sont les personnes seules qui se prévalent le plus de la mesure.

À ces prestataires sont octroyés la supervision ou l'encadrement les plus faibles; pour eux, les possibilités de progression dans l'emploi sont ténues. En outre, les employeurs soulignent la difficulté qu'ont les prestataires à prendre des initiatives.

Cette énumération assombrit le tableau de la mesure. On comprend aisément qu'oeuvrant dans le secteur social et communautaire, la capacité des organismes à embaucher des personnes en l'absence de programme de subventions soit considérablement réduite. Sur le plan formatif, il en est autrement; au niveau de la gestion financière d'un projet, les organismes disposent de subventions (Gouvernement du Québec, juillet 1991) d'un montant maximal de 100 \$/mois par participant actif. Ce montant couvre les coûts suivants:

*. les salaires du personnel d'encadrement pour administrer et superviser les projets;*

*. les coûts de la formation dispensée aux participants;*

*. les autres coûts comprenant notamment les frais de transport, de location de locaux, d'achat ou de location d'équipement, des services publics, d'assurance de responsabilité civile, de fournitures et de matériel.*

*Les frais de fonctionnement ne peuvent servir au versement d'une allocation aux participants.*

Cela signifie que l'aspect formatif est résolument conféré aux promoteurs des projets; l'aspect rétribution, lui, est du ressort de la Sécurité du Revenu.

#### 4. Confrontation des deux enquêtes

Problème de méthodologie, évolution du public, échantillonnage différent, quelle est la cause de l'écart entre la première et la deuxième enquête à propos de la participation? Dans la première, il est souligné que 61 % des participants persévèrent jusqu'à la fin; dans la seconde, on relève un taux d'absentéisme de 2,8 %. Nonobstant l'interprétation difficile d'une telle différence, le constat peut être établi que les personnes veulent remplir leur contrat.

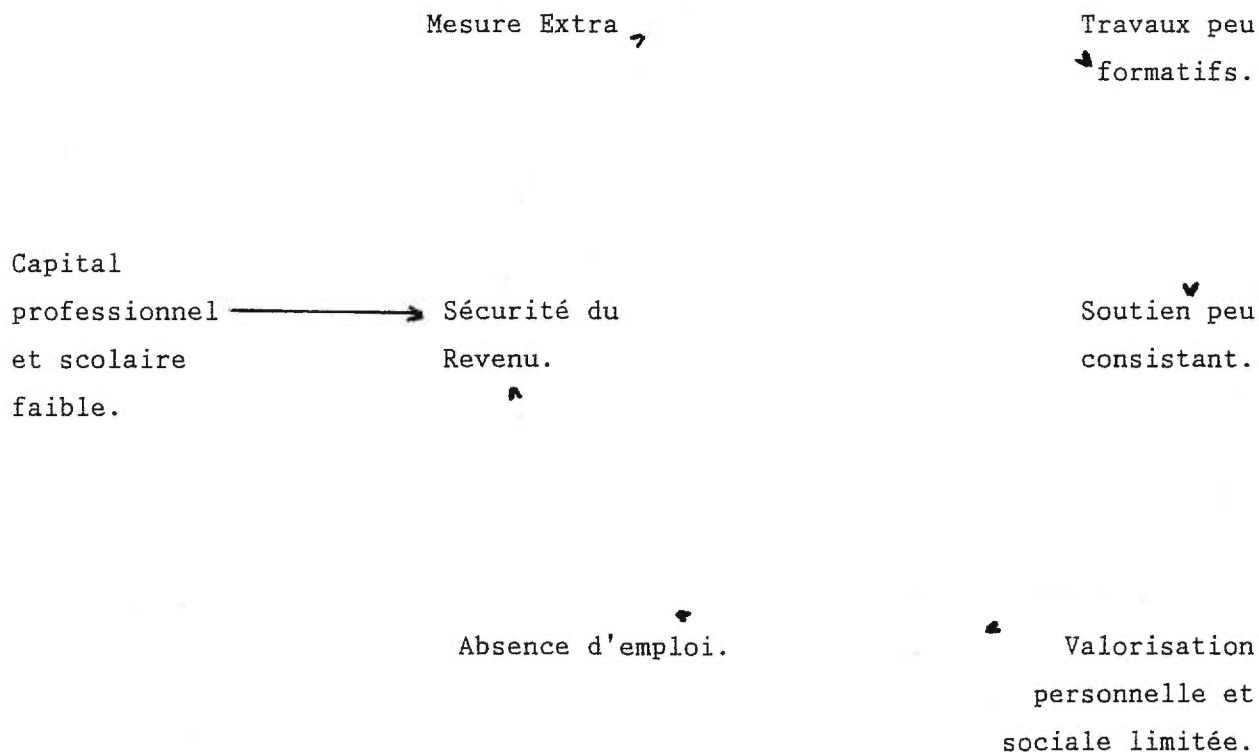
Ce fait est d'importance car, encore et toujours, est facilement véhiculée l'idée que les personnes sur la Sécurité du Revenu ne veulent pas travailler et qu'elles sont, somme toute, confortablement installées dans leur situation.

Au niveau individuel, la première enquête révélait des gains importants pour les personnes en terme d'employabilité; la seconde décrit des possibilités très faibles d'acquérir un emploi. Tout se passe donc comme si la mesure EXTRA permettait aux participants d'accéder à une valorisation personnelle et sociale conséquente peut-être, mais éphémère. Avec des possibilités réelles aussi ténues d'obtenir un jour un emploi, la mesure EXTRA ne s'affiche-t-elle pas comme un miroir aux alouettes exigeant une forte mobilisation personnelle pour des gains à long terme qui tiennent des hasards d'une loterie? Devant la quasi-absence

d'emploi dans le secteur social, les acquis en employabilité se doivent d'être monnayés ailleurs que dans le secteur où ils ont été obtenus.

Si la mesure constitue un premier pas permettant par la suite de cheminer dans d'autres mesures, il ne faudrait pas oublier que les détenteurs d'acquis plus conséquents sont embarqués eux aussi dans cette même stratégie du toujours plus; ainsi donc, les efforts déployés par les plus faibles ont la forte probabilité de survenir toujours trop tard. La barrière à franchir n'est-elle pas insurmontable sauf pour quelques-uns dont l'ascension réussie permettra de justifier aisément les mesures déployées?

La situation des utilisateurs de la mesure Expérience de Travail peut se schématiser de la façon suivante:



L'abandon sans diplôme, plus accentué en région, produit un public sans qualifications pertinentes vis-à-vis du marché de l'emploi, public qui aura bien

des difficultés à se créer un capital professionnel et qui se retrouvera aisément sur la Sécurité du Revenu. Par la mesure Extra, le public se voit proposer des travaux peu formatifs, encadrés de manière peu consistante. Il accède, cependant, à une certaine valorisation qui peut se révéler fort éphémère dans la mesure où l'absence de possibilité réelle d'emploi le condamne à revenir à la case départ: la Sécurité du Revenu.

Il devient quasi inéluctable que l'aspect " cheap labor" s'impose dans une telle conjoncture et ce, indépendamment de toute performance réelle ou escomptée des mesures d'employabilité.

L'aspect bas-de-gamme de la mesure Extra se retrouve répertorié dans les textes officiels; à propos de la clientèle visée par la mesure, on peut lire ce qui suit:

*Pour être admissible au programme, une personne doit être prestataire de la Sécurité du Revenu, mais la priorité est accordée à celle qui reçoit des prestations depuis au moins douze mois consécutifs (Gagné, 1993-1994, p.217).*

La mesure se veut ouverte à tout venant; dans les textes, elle se voit déjà réservée à la clientèle "lourde" de la Sécurité du Revenu: les prestataires de longue durée.

## 5. Bilan statistique local

Peut-on dessiner un profil des personnes auxquelles s'adresse la mesure Extra et quel impact peut-on dresser de la mesure? Pour répondre à ces questions, nous avons demandé à la Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique une enquête longitudinale sur les prestataires de la Sécurité du revenu dans l'entité de Rouyn-Noranda.

Il ressort de cette enquête retraçant, fin 94, 613 personnes ayant participé à une ou plusieurs mesures Extra dans les années 90, 91, 92 que:

1. Les hommes participent plus à la mesure; 65,6 % de l'échantillonnage sont de sexe masculin.

2. La probabilité de sortir de l'Aide Sociale par le biais d'une participation à la mesure est faible. 70 % demeurent sur l'Aide Sociale deux ans après leur participation et cela, quel que soit le sexe.

3. Les personnes seules sont fortement concernées par la mesure (69 %); les familles monoparentales avec un enfant à charge ne constituent que 8,6 % du public; les autres catégories possibles sont encore moins représentées.

4. Les personnes d'un âge compris entre 30-39 ans manifestent le plus d'adhésion (32 %) mais leur probabilité de sortir de l'Aide par la mesure sont ténues (72 % restent sur l'Aide et 74 % chez les 40-49 ans (17,5 % du public). Par contre, les catégories 25-29 ans (19 % du public) et 21-24 ans (12 % du public) présentent des occurrences plus faibles de rester sur l'Aide ( respectivement 65 et 62 %). Se situer dans la classe d'âge des 21-29 ans pourrait donc constituer un léger avantage pour sortir de l'Aide Sociale.

5. Le plus gros contingent des participants est formé par les personnes détenant 7 à 11 ans de scolarité (63 % du public) mais la détention d'une scolarité moyenne ne constitue pas un facteur d'espoir ( 72 % restent sur l'Aide Sociale). Posséder une scolarité faible de 2 à 6 ans aggrave la situation ( 83 % ne parviennent pas à émerger). Par contre, les scolarités minimales ( 1 an et moins) et fortes (12 ans et plus) donnent des taux respectifs de stagnation sur l'Aide Sociale de 63 et 61 %. Tout se passe comme si ces deux extrêmes constituaient des atouts pour sortir de l'Aide. Un bagage très maigre disposerait-il à accepter tout emploi et les plus nantis par les études disposeraient-ils de ressources suffisantes pour sortir plus aisément de "l'ornière"?

6. Contrairement à ce qu'on pourrait supposer, les bénéficiaires situés hors ville constituent la majeure partie de la clientèle (80 %), mais la localisation ne constitue pas un facteur influençant la sortie de l'Aide Sociale. C'est toujours, dans un cas comme dans l'autre, un 70 % qui demeurent sur l'Aide.

7. 60 % de la clientèle se cantonnent dans la mesure Extra; 17 % recourent à un programme PAIE et 13 % s'inscrivent en Rattrapage scolaire. L'accès à une autre mesure Extra ou à une autre mesure d'employabilité ne constitue pas un viatique contre l'enlèvement sur l'Aide sauf pour les personnes participant à un programme PAIE; là, 42 % de la clientèle s'extirpent de l'Aide. Cela ne signifie pas, pour autant, qu'une mesure comme Rattrapage Scolaire ne soit pas efficace car sa performance intégrative peut être différée.

On ne peut que constater un enlèvement certain des personnes sur l'Aide Sociale recourant à la mesure Extra. Pour celles (30 %) qui sont parvenues à s'en extirper, il convient d'être prudent et de ne pas octroyer systématiquement la réussite à une performance présumée de la mesure. L'âge, la scolarité, le sexe, le statut familial, la localisation, le recours à d'autres mesures compliquent singulièrement la lecture. De plus, une sortie de l'Aide Sociale peut survenir par changement dans le statut matrimonial, par la mobilisation de ressources relationnelles, suite à des démarches personnelles vis-à-vis de l'emploi et ce, indépendamment de tout appui du centre Travail Québec. Il est cependant permis de constater un enlèvement temporel fort (70 %) sur l'Aide Sociale des personnes recourant à la mesure Extra. L'obtention d'un statut de Prestataire de la Sécurité du Revenu constituerait-il l'aboutissement dans une voie d'exclusion et ce, quels que soient les efforts consentis par les prestataires et par le personnel qui les encadre? Seule la voie menant à un programme PAIE, c'est-à-dire à un travail "véritable" et rémunéré semble donner des résultats plus probants. Il apparaît très malaisé de tenter de cerner l'impact de la mesure Extra en l'isolant des autres mesures d'employabilité et de variables telles que l'âge, la scolarité et les ressources relationnelles de chaque individu pris dans son historicité.



## 6. Conclusion

Indépendamment des paramètres retenus pour définir l'employabilité, il est essentiel de constater qu'au delà de toute conscience des acteurs, les analyses menées se préoccupent exclusivement des personnes qu'il faut rendre employables et aucunement des postes de travail; ceux-ci sont conçus pour servir de tremplin vers un tout autre secteur que celui où les acquis d'employabilité ont pu être réalisés.

La mesure Expérience de Travail apparaît réservée au public le plus démuné de la Sécurité du Revenu. Les travaux à effectuer semblent principalement de nature occupationnelle, sans possibilités réelles d'insertion sur le marché du travail et sans enjeux formatifs véritables. Pour aboutir, la mesure se doit d'être inscrite en complémentarité avec d'autres mais cet aspect n'est guère pris en considération.

Réaliser des tâches, c'est ce que tout participant se voit proposer. De la lecture de celles-ci, il lui faudra en tirer des conclusions seul car rien ne lui est offert en ce sens; si les promoteurs des projets ont la responsabilité de l'aspect formatif, il apparaît cependant que la formation et l'encadrement qu'ils peuvent offrir sont bien limités par les contraintes budgétaires.

Les prestataires réalisent des travaux. Apprennent-ils? Quel vécu en ont-ils? L'objectif de participation est atteint puisque la majorité des individus remplissent le contrat proposé. Un tel bilan, positif certes, est-il suffisant? À l'encontre de cette vision minimaliste s'inscrit la citation suivante:

*Vivre le travail, se constituer un savoir expérientiel efficace est une chose; mettre des mots sur cette expérience, sur l'engagement du corps, de l'intelligence du corps dans le travail en est une autre. Si cela n'est pas fait par le formateur, l'élève vit une juxtaposition de situations discontinues dont il perçoit douloureusement les différences, voire les contradictions, sans être capable de les nommer et de les élaborer psychiquement. La question se pose en particulier à propos des aspects les plus douloureux de l'expérience de travail, qu'il s'agisse de la tâche elle-même ou des conditions matérielles de son accomplissement (Jobert, 1993).*

Non seulement rien n'est prévu pour permettre aux prestataires de mettre des mots sur l'expérience menée mais ils peuvent souvent difficilement nourrir quelque espoir d'être embauchés là où ils ont été placés. En outre, à l'insu des promoteurs de la mesure eux-mêmes, tout est construit pour que la réalité du marché du travail soit escamotée.

## Chapitre 4

### Cadre conceptuel

#### Introduction

À ce stade de la démarche, il importe de camper le cadre conceptuel sur lequel la recherche s'appuie et qui permet également de rendre compte du vécu de la mesure à travers ses acteurs: les prestataires, les intervenants de la Sécurité du Revenu et les organismes d'accueil au prise avec la mise en application concrète de la mesure. D'emblée, la recherche postule que les acteurs ne sont pas des spectateurs passifs sur une scène qui leur paraît étrangère mais qu'ils disposent d'atouts leur permettant d'orienter leur action dans le sens qui puisse se révéler le plus profitable à court, moyen ou long terme.

#### 1. Recherche d'un concept opératoire

Les années 80 ont vu émerger bon nombre de recherches sur l'adéquation formation-emploi qui ont eu comme point d'orgue le récapitulatif de l'état de ces recherches en France: "L'introuvable relation formation-emploi (Tanguy,1986)." La notion d'adéquation établit un lien direct entre formation et emploi alors qu'il s'agit de relations complexes et qu'une série de variables ( personnelles,

scolaires, spatiales et celles liées à l'emploi) interviennent. Il faut pouvoir tenir compte de cet aspect multidimensionnel dans l'insertion et l'explication fréquente de l'insertion par la seule variable "formation initiale" est trop limitée.

Souvent, avec les clientèles défavorisées sont mises en avant les notions de partenariat et d'alternance. Si l'on considère que l'offre scolaire conventionnelle n'est pas susceptible de répondre aux aspirations de tous, on ne peut qu'avoir un a priori favorable pour toute proposition visant à se mettre plus en correspondance avec les besoins des clientèles particulières, clientèles dont les prestataires de la Sécurité du Revenu font partie.

*Rien n'exclut que les dispositifs d'insertion intègrent des phases de formation (théoriques et pratiques) mais ce qui est fondamental, c'est qu'ils puissent être accessibles aux demandeurs d'emploi les plus défavorisés, c'est-à-dire aux chômeurs de longue durée, les inactifs non-chômeurs complets indemnisés de longue durée, quels que soient leur âge et leur sexe. Car l'une des dimensions les plus essentielles de tout dispositif d'insertion réside dans le fait de lutter contre l'enlèvement dans l'inactivité professionnelle. Toutes les formules de "remise dans le circuit" peuvent porter des fruits, et à ce titre, elles méritent d'être largement développées et stabilisées. C'est à ce prix qu'elles seront socialement utiles (Alaluf et Vanheerswyngheles, 1988, p.58).*

Poser un a priori favorable à n'importe quelle mesure destinée à venir en aide aux clientèles défavorisées ne peut cependant servir à abandonner tout regard critique sur les concepts avancés pour permettre l'explicitation des phénomènes analysés. L'impact du culturel est facilement évacué dans ce type de recherche pour mettre en avant la "nouveau" de la proposition<sup>1</sup>. Or, bon nombre d'individus conçoivent une formation comme valable si elle s'acquiert sur les lieux de travail et l'alternance peut permettre de rencontrer ce trait culturel.

---

<sup>1</sup>. Clénet J. et Gérard C. *Partenariat et alternance en éducation. Des pratiques à construire*. L'Harmattan. Paris, 1994. Les deux auteurs réalisent une apologie à peine voilée d'une proposition formative, dans laquelle ils sont eux-mêmes impliqués, sans jamais envisager que celle-ci doit son succès en grande partie à ce qu'elle rencontre les aspirations pratiques des jeunes lassés du système éducatif classique.

Il est indéniable que le travail constitue encore et toujours une porte d'entrée importante de l'insertion sociale de tout un chacun: *Le travail constitue encore la voie d'intégration sociale privilégiée, celle qui donne formellement accès à un statut, au bien-être individuel et collectif* (Collectif de recherche sur les occupations, 1992, p.3).

Cette prépondérance du travail incite certains auteurs à analyser la socialisation en fonction de cet aspect. Or, la socialisation ne peut-elle se comprendre que par rapport au travail?

Dans sa recherche d'une théorisation opératoire, Dubar (1991, p.205 à 264) distingue quatre formes identitaires et sociales intensément vécues par les individus et qui renvoient à des définitions de soi autant qu'à des étiquetages par autrui.

1. L'identité autonome et incertaine concerne les personnes qui se définissent de manière prioritaire par leur formation. L'investissement au travail se fera de façon minimale; toujours en position plus critique, moins mobilisés par l'entreprise, ils sont prêts à envisager une mobilité externe pour obtenir ce qu'ils désirent.
2. L'identité de responsable en promotion interne touche les individus développant des stratégies tous azimuts d'emploi-formation. Actifs et adaptés à l'entreprise, ils en suivent les filières de promotion interne et se définissent comme membre de l'entreprise qui les emploie.
3. L'identité bloquée circonscrit les personnes effectuant un travail instrumental, spécialisées dans un métier ou une activité définie mais bloquées dans leur situation professionnelle et inquiètes pour leur avenir suite à l'évolution technologique incessante.
4. L'identité d'exécutant <<stable>> menacé s'applique aux personnes de faible niveau de qualification, employées à des tâches d'exécutants et susceptibles d'être exclues à la moindre demande de hausse de leurs compétences. Cet ensemble d'individus sont jugés dépourvus de capacité à changer leurs

attitudes de travail, à accéder à la formation, à développer leurs compétences professionnelles.

Dans cette typologie, la préoccupation majeure s'intéresse au jeu des acteurs en entreprise en fonction du bagage formatif, de la nature des postes détenus, de la trajectoire des individus et de la relation au pouvoir régnant. Il faut souligner que toute identité, chez Dubar, s'évalue en fonction d'un contexte non pas global de l'emploi, mais en fonction de postes spécifiques en entreprise et en fonction de l'analyse du jeu des acteurs s'y rapportant. Or, notre recherche porte sur les prestataires de la Sécurité du Revenu, clientèle qui se définit par le non-travail. Si l'on suit aveuglément la typologie élaborée par l'auteur, on se précipite vers un étiquetage des prestataires de la Sécurité du Revenu comme "asociaux", c'est-à-dire comme incapables de se socialiser dans le travail reconnu, car exclus de celui-ci.

Socialisation, partenariat et alternance, adéquation formation-emploi apparaissent donc comme des concepts insuffisants pour tenter de comprendre la situation des prestataires de la Sécurité du Revenu à laquelle la recherche s'intéresse. Ces derniers réalisent des tentatives pour sortir de l'enlèvement et ces tentatives sont enchâssées dans un cadre organisationnel dont on ne peut de départ nier la bonne foi. C'est cette transaction qui sera au coeur de la recherche. Le culturel possède également son importance car très clairement, c'est au sein d'un modèle culturel omniprésent que se déroule le jeu des acteurs. Il conviendra cependant de distinguer si face à ce modèle culturel, les individus relégués au bas de la pyramide méritocratique détiennent un modèle culturel nécessairement déviant ainsi que le sous-entend le discours sur l'employabilité.

## 2. L'émergence du concept de transaction

Dès 1978, trois auteurs, Remy, Voye, Servais, mettent de l'avant le concept de transaction qu'ils situent en marge des théories sociologiques accordant soit la prépondérance à l'acteur dans la dynamique sociale (Production sociale), soit l'inverse, faisant du poids des structures sociales l'élément déterminant pour

expliquer la conduite des acteurs par leur position dans la structure (Reproduction sociale).

*L'histoire n'est pas écrite à l'avance, elle dépend en partie de notre action, même si n'importe quoi n'est pas possible n'importe quand. L'être intentionnel est un être de projet (Rémy,1992,p.84).*

Dans un même sens de distanciation par rapport aux théories sociologiques aboutissant à l'analyse du changement social, s'exprime F. Dubet:

*Alors que le couple de la tradition et de la modernité, celui de la conquête et de la résistance, se sont brisés dans nos sociétés, les logiques de reproduction et les logiques de production sociales tendent à se rapprocher, obligeant les sociologues à ne plus chercher dans les conduites quotidiennes le <<miracle>> de l'intégration sociale mais aussi celui de la production de la société par elle-même (Dubet,1987,p.428).*

Recourir au concept de transaction, c'est postuler la capacité de l'acteur d'élaborer un projet, de mobiliser ses atouts et de les faire jouer dans le jeu qui le lie et l'oppose aux autres. En corrélation, s'inscrit un deuxième postulat, celui de la permanence du changement.

La transaction peut s'analyser à des niveaux différents: soit au niveau individuel, soit au niveau organisationnel, soit au niveau social.

### 2.1. Le niveau individuel: la construction de l'identité

Dubar (1993,p.307 à 315) qui lisait la construction de l'identité dans et par le travail va se référer à l'ouvrage de Rémi, Voyé et Servais et introduire le concept de transaction pour pouvoir rendre compte aussi de la construction de l'identité de ceux qui sont sans travail.

Les individus confrontés aux réalités de fonctionnement du marché du travail ou aux transformations de leurs systèmes d'emploi ne sont pas des objets mécaniquement déterminés ni par les politiques structurelles, ni par leurs trajectoires antérieures; ils sont des agents actifs capables de justifier leurs pratiques et de donner cohérence à leurs choix.

L'explication doit s'efforcer d'articuler deux processus hétérogènes: celui par lequel les individus anticipent leur avenir à partir de leur passé et celui par lesquels ils entrent en interaction avec les décideurs d'un champ particulier.

Cette articulation se présente, pour les individus concernés, sous la forme d'une double transaction: une transaction biographique consistant à projeter des avènements possibles en continuité ou en rupture avec un passé reconstitué, une transaction relationnelle visant à faire reconnaître ou non par les partenaires institutionnels la légitimité de ses prétentions, compte tenu des objectifs et des moyens de l'institution. C'est au travers du jeu des transactions biographiques et relationnelles que les individus construisent leur identité sociale et professionnelle.

Le terme <<transaction>> désigne ces deux mécanismes: il s'agit d'actions qui traversent l'une et l'autre la situation individuelle et nécessitent délibérations, ajustements et compromis. Dans un cas comme dans l'autre, il s'agit de peser le pour et le contre, d'apprécier les avantages et les risques, d'échanger du possible pour de l'acquis.

## 2.2. Le niveau organisationnel

La transaction (Rémy et Saint-Jacques, 1986, p.309 à 327), contrairement à la négociation, est une procédure implicite. Elle sous-tend l'interaction et ne suppose pas une rencontre explicitement orientée vers la recherche d'un compromis. Elle est diffuse car elle porte sur des aspects multiples, dont on ne sait à l'avance à propos de quoi elle sera décisive.

La transaction fonctionne au quotidien, en temps continu, dans une relation qui vise la confiance réciproque entre les partenaires même si les positions sont fondamentalement inégalitaires. Elle ne suppose pas, au contraire de la négociation, de désaccord ni de conflit.

Dans le cadre de la transaction, se vit le paradigme de l'échange où s'entremêlent deux logiques (Remy, Voye et Servais, 1978, p.93,94). Le terme logique se



réfère à une cohérence implicite entre une série de pratiques contribuant à réaliser une certaine orientation.

La logique intentionnelle est constituée au travers de mécanismes conscients et non conscients. Elle contribue à organiser le sens vécu sur lequel l'acteur se mobilise; ce à partir de quoi il donne sens.

La logique objective, ce sont les effets d'une pratique indépendamment de la conscience qu'on en a. Elle n'exclut cependant pas pour l'acteur d'escompter les effets de ses actions.

D'après la position sociale et les prises de conscience variables, les logiques vont s'exercer différemment et les ressources culturelles liées à ces logiques orienteront l'action de manière divergente. D'où l'importance de déterminer l'objectif de l'échange pour chacun des partenaires au sein d'une séquence temporelle. Celle-ci s'inscrit dans un jeu des dominés avec les catégories dominantes, pratique qui, si elle reproduit les rapports de force, ne les reproduit pas en l'état.

### 2.3. Le niveau social

Le sort des défavorisés va au delà de ce qui est contenu dans la transaction individuelle et organisationnelle. Cela invite à introduire la problématique du changement social (Alvarenga,1992,p.20 à 38).

Plusieurs visions coexistent actuellement pour expliquer l'évolution du marché du travail. Le schéma le plus simple est celui de la société duale où coexistent d'un côté les emplois stables, bien rémunérés et offrant de bonnes perspectives d'emploi; de l'autre côté, le secteur avec les emplois instables, mal rémunérés et sans perspective. Un schéma plus complexe tient compte de l'éclatement grandissant du marché du travail, dû aux crises économiques récentes; cet éclatement concerne les facteurs économiques traditionnels (niveaux de salaires, de qualifications, taux de productivité, profits, etc.) mais aussi de nouvelles pratiques selon le groupe d'appartenance et la grande variété de <<règles de jeu>> (stages de formation, contrats d'apprentissage, mesures d'insertion ou de

reconversion, chômage des jeunes, travail à temps partiel, etc.). Avec la montée des systèmes d'information, un troisième schéma tente d'intégrer l'impact d'un "marché universel" reposant sur la transparence complète des échanges suite à une information parfaite et immédiate de tous les intervenants. Le chômeur devient alors un "travailleur spécialisé dans une série d'informations sur les emplois disponibles."

Ces typologies du marché montrent que les modèles normatifs traditionnels ne permettent plus une compréhension des dynamiques existantes; elles ne soulignent cependant pas non plus les marges d'incertitude inhérentes à toute dynamique d'agrégation des interactions individuelles et collectives. Cette incertitude devient plus complexe et significative lorsque l'objet de la transaction est non plus d'ordre matériel, mais d'ordre relationnel - comme c'est le cas pour le marché du travail. Pour faire face à l'incertitude, il faut connaître les règles, normes, conventions servant de système de référence aux actions.

Dans le contexte d'évolution du marché du travail, les acteurs vont mobiliser leurs ressources. Certes, tout n'est pas possible, des contraintes existent et les marges de manoeuvre peuvent être fort étroites. Mais il s'agit avant tout d'une dynamique à travers laquelle les ressources peuvent être non seulement renouvelables, mais en grande partie créées par les acteurs eux-mêmes. Ceux-ci ne se limitent pas à gérer au mieux la quote-part d'un capital réparti de manière inégalitaire: ils ont également une capacité de création et d'invention qui peut changer les logiques instituées et modifier les termes de la transaction.

### 3. La mesure Extra comme objet de transaction sociale

Intervenants et prestataires de la Sécurité du Revenu ne sont pas dans une logique d'opposition frontale dans le cadre des projets Extra. C'est au quotidien que ces mesures se vivent et cela demande de les entrevoir comme partie intégrante d'un système complexe. L'essentiel se passe dans la gestion de l'incertitude à laquelle chaque acteur est confronté par la position où il se trouve et les anticipations dont il sera capable. Certes, la loi sur la Sécurité du Revenu, circonscrivant les mesures d'employabilité, présente, à cet égard, des

contraintes mais aussi un cadre permettant de cantonner l'incertitude et les conflits potentiels dans des limites acceptables.

Comme lors de la présentation du concept de transaction, son application à la mesure Extra sera envisagée selon les trois niveaux mentionnés.

### **3.1. La mesure Extra au niveau de la transaction individuelle**

Déjà, dans les textes officiels, pour tenter d'amoindrir l'image négative qui peut être apposée aux personnes recourant aux services de l'État, il est fait usage actuellement de la dénomination de "Prestataire de la Sécurité du Revenu" qui remplace l'appellation ancienne et connotée négativement de "Bénéficiaire de l'Aide sociale". Ce changement d'appellation traduit, certes, une volonté de réduire l'impact d'un étiquetage mais cela ne garantit pas pour autant que cela soit entériné par la population en général ni par les personnes elles-mêmes qui doivent recourir à l'aide financière de l'État. De plus, derrière le changement d'appellation, peut se situer un effet pervers de dilution de la conscience sociale. L'action à l'égard des défavorisés va-t-elle être identique selon que l'on les désigne comme "pauvres" ou comme "prestataires de la Sécurité du Revenu"? "800 000 pauvres au Québec", cela signifie-t-il une même stratégie d'action et une même prise en compte du contexte que parler de "800 000 prestataires de la Sécurité du Revenu"?

Alors que le chômeur peut revendiquer une identité de travailleur privé d'emploi de façon temporaire et méritant ses indemnités par les cotisations qu'il a versées avant de se retrouver dans sa situation de perte d'emploi, il n'en va pas de même pour l'assisté dont la situation est encore plus éloignée du travail, dont c'est la négation même et qui vit la dépendance financière et sociale.

L'objet de la recherche portant sur le vécu de la transaction s'effectuant entre prestataires et intervenants de la Sécurité du Revenu, dans le cadre de la mesure Extra, il n'entre pas dans l'intention d'analyser le concept d'identité sous ses différentes facettes. Pourtant, la perception que les individus ont d'eux-mêmes constitue une ressource non négligeable. Un auteur, comme Dubar (1991), lit la construction de l'identité sociale et professionnelle dans et par le travail

salarié. Un autre, comme Paugam (1994), la définit comme négative chez les Assistés Sociaux. Cela demande d'être interrogé car c'est à partir de leur identité construite dans la relation biographique et relationnelle que les individus vont mobiliser leurs ressources. Paugam établit une typologie dont la catégorie la plus susceptible de correspondre au public de la recherche est celle des "fragiles" (p.50-51).

Les "fragiles" comprennent les personnes qui viennent de perdre leurs droits à l'assurance-chômage et qui perçoivent la relation d'aide sociale comme une atteinte à leur dignité (fragilité intériorisée) ou qui la considère, cas des jeunes de moins de 25 ans, comme une expérience temporaire (fragilité négociée). Dans les deux cas, l'espoir d'accéder à un statut lié à un travail reconnu est conséquent.

En lisant la construction de l'identité en fonction du travail salarié, l'accent est mis fortement sur un fonctionnement dual de la société et sur l'aspect reproductif du jeu des acteurs.

Parmi les mesures d'employabilité mises en place pour les prestataires de la Sécurité du Revenu, il est d'importance de déterminer la place exacte réservée à la mesure Expérience de travail. N'est-elle pas la plus pauvre en contenu formatif et adressée au public le plus démuné? Il existe des zones d'incertitude et des marges de manoeuvres variables qui rendent plus ou moins probables la réussite des politiques institutionnelles, comme la réalisation des projets individuels; il importe donc de retracer comment les prestataires de la Sécurité du Revenu vont sélectionner ce qui leur paraît acceptable dans la mesure et cela en fonction de leurs trajectoires individuelles. Dans la transaction relationnelle, se pose la question de savoir comment l'organisation adapte, pour son public, ses propositions en fonction d'un avenir présumé moins incertain.

### **3.2. La mesure Extra au niveau de la transaction organisationnelle**

Dans le cadre de la transaction, se vit le paradigme de l'échange. Appliqué à la mesure Extra, cela signifie qu'une proposition est effectuée avec, au moins dans le chef des décideurs, l'espérance que le participant puisse acquérir un

surcroît, une valeur ajoutée, ne fût-ce que par rapport à la perte potentielle qui pourrait résulter d'un séjour long sur l'Aide Sociale.

Un tel processus se situe au centre de l'analyse du jeu des acteurs intervenant dans le cadre des projets Extra. D'autres ressources, non négligeables, sont aussi à prendre en considération: d'une part, les ressources liées à la personnalité et donc à l'affectivité des individus, et d'autre part, les ressources liées au social c'est-à-dire les diverses ressources, matérielles ou non, nécessaires à l'obtention des objectifs: le maintien ou le développement de l'employabilité pour un retour sur le marché du travail.

Au sein de la mesure Extra, les partenaires de la transaction vont entrer en interaction avec une certaine image idéalisée de ce qu'est le travail et de ce que la mesure peut apporter. Un certain nombre de contraintes vont peser et sont susceptibles de produire un désenchantement. L'image idéalisée est d'autant plus susceptible d'être remise en question que le système de référence n'est pas le même pour chacun des partenaires.

Dans la conjoncture où il y a un certain consensus sur l'image positive de la mesure, il se peut qu'intervenants et prestataires de la Sécurité Sociale interagissent dans une émulation active parce que chacun tire son profit de cette image et vise alors à la réussite de la mesure.

Si l'image de la mesure est négative, les partenaires de l'échange peuvent se retrouver en position démoralisante. Un compromis minimum va s'établir: les prestataires effectuent la mesure avec le sentiment d'être contraints et forcés; les intervenants, eux, se résignent à mettre en place la mesure sans trop d'illusion.

Dans le premier cas, plus le prestataire évolue au sein de la mesure, plus il y a contrôle mutuel en vue de renforcer l'image commune et plus l'objectif de l'échange, le développement de l'employabilité, s'impose à tout un chacun. On peut s'attendre à ce que participants et intervenants inscrivent les démarches dans le long terme via des recherches actives d'emploi, des participations à d'autres mesures d'employabilité ou de nouveaux projets Extra.

Dans le second cas, la transaction évolue vers un compromis minimum. L'image de la mesure n'est pas bonne et la motivation est à un degré bas. Le prestataire, soit effectue la mesure parce qu'il s'y est engagé, soit, si l'image qu'il s'en fait est à ce point faible, il développe des mécanismes d'opposition: absentéisme, abandon, travail bâclé, refus de collaboration....

Dans un troisième cas, l'image peut être neutre: ni positive, ni négative. Dans cette position intermédiaire, il y a consensus sur l'image médiocre de la mesure avec une trajectoire qui n'est ni ascendante ni descendante. Il y a coexistence pacifique mais l'objectif de l'échange devient absent. Le bénéficiaire participe et l'intervenant contresigne cette participation occupationnelle.

Il importe donc de cerner comment se réalise le compromis entre les partenaires au sujet de la mesure. Sans oublier qu'il n'est pas évident, au départ de la recherche, de savoir si l'accès à la mesure est pressenti par les acteurs comme étant un droit ou une obligation.

À travers la réaction de chacun à la transaction, il convient de dégager l'expression d'un enjeu plus global et souvent inconscient.

Dans l'échange, il s'agit de percevoir comment, via la mesure Extra, la formation du lien de relation et l'adoption d'un style particulier de fonctionnement traduisent une stratégie par laquelle les individus négocient leur place dans la société, l'identité qu'ils se donnent, les tâches qu'ils veulent accomplir en fonction des atouts que leur assigne leur position de classe.

Dans la transaction, au delà de la mesure proprement dite, au delà du concept d'employabilité, au delà de la notion de retour au travail, se dessine l'enjeu de l'insertion sociale mais aussi celui du changement social qui ne peut être défini, de départ, dans les limites étroites d'une vision duale d'un fonctionnement sociétal.

Le problème à comprendre au travers de la mesure Extra est le rôle de l'aspect formatif (développement de l'employabilité) et son efficacité ( sa capacité à

générer des investissements professionnels) dans la lutte contre les exclusions et cela dans un contexte économique et régional particulier.

### 3.3. La mesure Extra au niveau de la transaction sociale

La transaction s'effectuant par le biais de la mesure Extra met en jeu des partenaires dans des situations concrètes et dans un cadre légal. Cela renvoie plus largement à un système de fonctionnement sociétal qui, tout à la fois, constate l'existence de défavorisés et veut leur venir en aide. Le sort des défavorisés va bien au delà de ce qui est contenu dans la transaction directement observable et incite à introduire la problématique du changement social.

Les transformations des conditions du contexte induisent la dynamique du changement. Le passage d'un état de crise conjoncturelle à un état de crise structurelle constitue un élément déterminant de l'accroissement incessant du nombre des prestataires de la Sécurité du Revenu et de leur enlèvement sur cette aide. Il en a découlé un changement quantitatif et qualitatif de la clientèle et un essai d'adaptation des différentes mesures d'employabilité.

Simultanément, l'évolution du système produit une raréfaction des postes de travail et une perte de valorisation chez bon nombre d'entre eux. L'aspect contradictoire de la situation n'est guère envisagé. Tout un chacun est constamment invité à partager un modèle culturel unique conviant à l'escalade d'une pyramide fondée sur une hiérarchie méritocratique ancrée dans la dimension occupationnelle du travail.

*... les changements culturels opèrent par un processus relativement lent de mise en question de certaines dimensions des logiques dominantes à propos desquelles, jusque là, existe (ou semble exister) un consensus; c'est la progressive généralisation de cette mise en question et la croissance de la légitimité qui va, à terme, déplacer les lieux de consensus, pour autant bien sûr que ce changement réponde à une attente latente, elle-même engendrée par une transformation des conditions de contexte, et qu'à moyen terme ses objectifs trouvent des modes effectifs de concrétisation (Voyé, 1992, p.212).*

Le mouvement social exige un degré progressif de prise de conscience et de formalisation. Moins élaborées, les transactions relèveraient d'une étape antérieure qui tendrait à entamer les zones d'accord et, grignotant les logiques dominantes et leur légitimité, mettrait en évidence les contradictions d'un système de fonctionnement sociétal. De façon ténue et au quotidien, la mesure Extra comme transaction participerait à un tel processus social.

#### 4. L'espace de transaction: la loi

*Les transactions sont bien des pratiques sociales du droit et non des pratiques qui sortent du droit. Elles posent la double question des conditions sociales qui les rendent possibles et des effets sociaux qu'elles exercent sur les relations entre les acteurs. Elles sont donc justiciables d'une analyse en termes de pouvoir et de domination (Mormont, 1992, p.116)*

La loi détermine les balises à l'intérieur desquelles la transaction doit se dérouler; elle ne dit rien sur son vécu effectif; elle pèse sur les termes de l'échange tout en étant absente mais confère une légitimité à la solution apportée; cette légitimité peut cependant ne pas apparaître de façon identique aux divers acteurs impliqués dans la transaction.

##### 4.1. Le référentiel juridique<sup>2</sup>

La mesure Expérience de Travail s'inscrit dans le cadre juridique déterminé de la loi sur la Sécurité du Revenu; celle-ci sert de référentiel dans la transaction s'établissant entre intervenants et prestataires de la Sécurité du Revenu.

La loi article 1, 1 précise le cadre général de l'aide disponible aux personnes démunies financièrement et le point 3, établit la base dont découlent les mesures d'employabilité.

---

<sup>2</sup> 1 LOI SUR LA SÉCURITÉ DU REVENU. Éditeur officiel du Québec, 1994.



1. Sont institués les programmes <<Soutien financier>>, <<Actions positives pour le travail et l'emploi>> et <<Aide aux parents pour leurs revenus de travail>>.

Ces programmes ont pour objet:

1. d'accorder une aide financière de dernier recours aux personnes qui n'ont pas de ressources suffisantes pour subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille;

3. de favoriser l'intégration ou la réintégration au marché du travail des personnes aptes au travail tout en considérant que les personnes déjà sur le marché du travail ou aux études doivent conserver une incitation à y demeurer.

La loi fournit donc un cadre qui définit les droits de tout un chacun à un revenu financier minimum et à une aide pour se positionner face au marché du travail. Sous-jacentes à ce cadre, se situent les valeurs centrales sur lesquelles vont porter la transaction: disposer d'un revenu minimum est essentiel et accéder à un travail rémunéré est indispensable. Il importe de cerner si, dans la transaction, ces valeurs ne sont pas susceptibles d'un réexamen; le critère de validité ressort de l'adéquation plus ou moins réussie entre le problème et les propositions de solutions avancées.

#### 4.2. Les règles de l'échange

Si le prestataire de la Sécurité du Revenu dispose de droits, il lui incombe cependant de réaliser des démarches afin de pouvoir y accéder.

6. Sont admissibles au programme <<Soutien financier>> un adulte seul qui respecte les conditions suivantes et une famille dont l'un des membres adultes respecte les mêmes conditions:

1. démontrer que, par la production d'un rapport médical, son état physique et mental est, de façon significative, déficient ou altéré pour une durée vraisemblablement permanente ou indéfinie et que, pour cette raison et compte tenu de ses caractéristiques socio-professionnelles, il présente des contraintes sévères à l'emploi l'empêchant de subvenir à ses besoins et à ceux de sa famille;

2. démontrer que ses ressources et, le cas échéant, celles de sa famille sont inférieures au montant qui est nécessaire pour subvenir à leurs besoins, selon le barème des besoins prévu par le règlement augmenté, le cas échéant du montant des prestations spéciales prévues à l'article 9 et par le règlement.

Le droit définit les conditions dans lesquelles la transaction doit se dérouler; il ne dit rien du rôle que doivent jouer les partenaires, les modalités de l'échange lui-même ni les raisons qui peuvent amener chacun des partenaires à un accord final.

L'existence possible d'une transaction apparaît pourtant déjà prévue par la loi. Si d'un côté:

*23. Le ministre peut, dans le cadre d'un plan d'action, proposer à l'adulte de participer à une mesure temporaire de soutien à l'emploi, de formation ou d'activités de services communautaires.*

il est stipulé d'un autre côté:

*15. Les barèmes sont déterminés selon les catégories suivantes:*  
*1. un barème de non disponibilité;*  
*2. un barème de disponibilité;*  
*3. un barème de participation;*  
*4. un barème de non-participation;*  
*5. un barème mixte.*

Alors que le degré d'application de chaque barème se trouve clairement défini, celui de non-participation l'est par défaut:

*19. Le barème de non-participation s'applique lorsqu'aucun des barèmes prévus (non disponibilité, disponibilité, participation) ne s'applique.*

Une marge de manoeuvre est donc bel et bien ménagée aux individus; le refus de participer est possible.... moyennant sanction. Le ministre propose des mesures mais les barèmes imposent des catégories financières et la participation. En sus, des règles sont à respecter.

*29. L'adulte apte à occuper un emploi ne doit pas, sans motif sérieux, refuser un emploi ou l'abandonner ni perdre par sa faute de manière à se rendre, ou, le cas échéant, à rendre sa famille admissible à un programme ou de manière à ce que leur soient accordées des prestations supérieures à celles qui leur auraient autrement été accordées.*

La détermination du barème auquel le prestataire peut avoir droit est loin d'être évidente. Pas moins de 147 montants différents existent à la Sécurité du Revenu. À titre indicatif, le minimum qu'une personne seule, apte au travail, refusant

de participer à une mesure, habitant en appartement, peut recevoir est de 500 \$/mois. ( 396 \$ si elle partage son appartement; 386 \$ si elle vit chez ses parents; 490 \$ en HLM). En cas de refus réitéré de participer, une pénalité de 100 \$ pendant 12 mois peut lui être infligée. Le simple fait de manifester le désir de participer porte l'allocation à 550 \$ par mois et l'engagement dans un projet Extra permet d'acquérir un montant de 650 \$. La vie en couple, la disponibilité, la présence d'enfants, les handicaps, etc., viendront compliquer le calcul et aussi l'octroi d'incitatifs financiers taxables ou non variables en fonction du montant de base perçu et du type de participation.

Comparativement, une personne seule, ayant travaillé à temps plein (44 h/semaine), au salaire minimum de 6 \$/heure (6,45 \$ à partir du 1<sup>er</sup> octobre 95), reçoit de l'assurance chômage, si son temps de travail est suffisant pour y avoir droit, 145 \$/semaine.

Indépendamment de l'aspect financier, l'énumération succincte des textes de loi sur la Sécurité du Revenu présente le danger de positionner les acteurs, prestataires de la Sécurité du Revenu et l'État, dans une logique d'opposition frontale. Or, ce qu'il importe de cerner est la transaction sous forme conflictuelle, déguisée, acceptée qui existe entre les deux parties.

Pour rappel, la loi détermine les conditions d'admission, les aspects financiers; elle positionne le cadre de la transaction et non les modalités pratiques de celle-ci.

#### 4.3. La mesure Extra: l'application de la loi

Entre la loi et son application, se situent les intervenants de la Sécurité du Revenu qui doivent faire appliquer la loi. Il leur faut, premièrement, déterminer qui a droit, selon la loi, aux ressources financières, l'ampleur de cette aide et, dans le cadre de la recherche qui nous occupe, favoriser cette "intégration ou réintégration au marché du travail des individus aptes au travail".

En toute logique, une telle visée ne peut se réaliser sans collecte d'informations. Celles qui sont recueillies et retranscrites dans les dossiers des

prestataires concernent le degré de scolarité, les qualifications, l'expérience professionnelle, la connaissance des langues, les endroits de travail, le salaire, l'expérience en bénévolat, la capacité linguistique de fonctionner en milieu de travail, le nombre et la durée des mesures d'employabilité effectuées mais aussi des évaluations de la motivation, des centres d'intérêt, du degré d'autonomie, de la compréhension des questions, de la clarté des réponses, ... Cela n'est pas sans conséquence:

*...«les pauvres» évitent ces situations dans lesquelles la demande d'aide est soumise à un dispositif de contrôle ou à un entretien qui est structuré sur le modèle de l'aveu (Foucault, 1979): le fait de demander à la personne de parler d'elle-même a deux effets*

*-on lui communique implicitement que c'est à elle, dans son «histoire de vie», dans son inconscient... qu'elle peut trouver la cause et/ou la solution de son problème;*

*-on lui demande de se dévoiler, de se livrer, de se dire, de s'expliquer comme s'il fallait une contrepartie à l'aide ou au traitement.*

*Dans ces situations, le pauvre n'est pas sujet de droit: il est renvoyé à lui-même, à son incapacité de se débrouiller seul, à son impuissance... à la honte: tout est construit pour lui communiquer qu'il doit avoir honte de ce qu'il est (Gaulejac, 1989, p.136).*

Il est hors de propos d'intenter un quelconque procès aux intervenants de la Sécurité du Revenu; on ne peut présumer de la moindre malignité de leur part dans la collecte et l'usage des renseignements sur les prestataires mais force est de constater que l'application de la loi leur échoit et que, c'est ce pourquoi, avec des compétences diverses, ils se voient contraints d'"investiguer" et d'établir des dossiers qui dépassent parfois largement en ampleur ce qu'un employeur exige. Un tel processus positionne la transaction potentielle sur des assises profondément inégalitaires. En terme de pouvoir, le fossé entre prestataires et intervenants est abyssal. L'intervenant détient un statut, un emploi, un salaire; il est inséré socialement et veille à l'application de la loi; il oriente le prestataire parmi les mesures d'employabilité et dispose pour ce faire d'une vaste connaissance sur ce dernier, y compris par des évaluations à caractère psychologique. Le prestataire, quant à lui, possède le statut social le plus faible, caractérisé par la négation de l'emploi et dispose d'une aide financière déterminée par autrui. Ce sont ces handicaps qui constituent une partie du

capital dont il dispose au sein de la transaction. Si, certes, il peut connaître la loi et faire valoir ses droits, il se situe cependant en position largement dominée. De départ, la marge de manoeuvre du prestataire se voit objectivement contrôlée et c'est avec cette marge qu'il se doit d'affronter la transaction. Cependant, avant même que celle-ci soit entamée, la tendance peut être déjà à l'individualisation des problèmes et à la psychologisation des situations.

#### 4.4. La mesure Extra: le tiers "demandeur"

*Le jeu social a un caractère essentiellement triadique. Le tiers est un personnage décisif, si l'on veut analyser sociologiquement l'interaction réciproque (Rémy, 1992, p.94).*

La position du tiers, dans la transaction incluse au sein des projets Extra, est détenue par les organismes d'accueil à statut non lucratif. C'est à eux qu'il revient d'engager, pour des durées variables, les prestataires et de leur faire réaliser des tâches d'intérêt collectif tout en veillant à leur formation et à leur encadrement.

Ces organismes se situent dans une position difficile. Financièrement, ils disposent de ressources limitées pour l'encadrement, la formation; ils n'ont, de surcroît, aucun pouvoir de stimuler monétairement les participants. Leur possibilité d'embauche est quasi nulle quel que soit le degré de satisfaction qu'ils puissent avoir des personnes. De plus, il leur est référé la portion de la Sécurité du Revenu la moins scolarisée et la plus enlisée sur l'Aide Sociale. Ils se retrouvent ainsi plus ou moins contraints de créer une demande pour laquelle ils ne sont pas nécessairement préparés et qui ne peut que se révéler insuffisante par rapport au bassin sans cesse croissant des prestataires de longue durée.

Paradoxe, ces organismes sont "demandeurs" de la mesure pour répondre aux sollicitations des agents de la Sécurité du Revenu qui doivent pouvoir proposer des mesures Extra. Ils sont également demandeur pour gérer un surplus de travail qu'ils doivent eux-mêmes affronter suite à l'évolution de la conjoncture économique. Au sein de ces contraintes qui pèsent sur les organismes d'accueil,

il faut entrevoir l'impact possible des propositions afin que celles-ci puissent permettre aux individus d'éviter de cheminer de déception en déception.

## 5. La marge de manoeuvre des prestataires

La loi prévoit que le prestataire puisse refuser de participer à une mesure d'employabilité. Une telle attitude se voit cependant sanctionnée par un barème de non-participation. Or, les études effectuées sur la mesure Extra montrent que les personnes veulent travailler et qu'elles mènent très majoritairement les mesures à leur terme avec, il faut le rappeler, des possibilités très minces d'obtenir un emploi.

Une telle situation renvoie à la marge de manoeuvre des prestataires. Dans le cadre d'une perception de l'aspect obligatoire de participer à une mesure, la tactique peut fort bien être de s'accommoder de la mesure le temps imposé, répondre aux exigences pour éviter les ennuis. De plus, la loi ne définit pas la nature des travaux à effectuer et cela n'est pas sans incidence.

*Pour s'investir dans des objets valorisés socialement, encore faut-il faire un travail intéressant qui procure à l'individu de la joie. Or, ...., la civilisation réserve des satisfactions d'ordre créatif et esthétique seulement à une minorité qui occupe des postes de responsabilité, de pouvoir ou de fonctions d'inventions (artistiques et intellectuelles...), alors qu'elle demande à tous un certain degré de renoncement aux pulsions (Carreteiro, 1993, p.40).*

L'acceptation feinte peut donc faire partie d'une stratégie possible au sein de la transaction pour diminuer les risques financiers qui sont inclus dans le refus mais aussi ceux de se voir étiqueter par les intervenants et par l'entourage social. Elle peut constituer un mécanisme de défense pour refouler la dégradation de la personnalité.

Une manière de manoeuvrer peut consister à louvoyer au milieu des mesures proposées. On veut bien participer mais ... on recherche quelque chose de plus pertinent ou ... le moment n'est pas adéquat... Dans cette dernière option, la connaissance de la loi constitue un atout non négligeable. La maladie, les

problèmes familiaux, par exemple, peuvent alors servir pour tenter de se montrer comme non disponible de façon définitive ou provisoire.

*Plus le citoyen est pris en charge, plus il est vidé de sa force d'autonomie. Il ne lui reste plus qu'à développer des formes conscientes ou inconscientes de négociation pour essayer de se libérer, en partie, de l'emprise de l'État. Au contraire, plus la personne est livrée à l'abandon, plus elle essaiera de trouver des formes de participation, même si celles-ci reposent sur des marques stigmatisantes (Idem p.166).*

Dans les situations qui sont pressenties comme étant sans issue, les personnes peuvent en arriver à s'installer dans ce que Carreteiro dénomme "un projet maladie". Une telle visée n'est pas sans répercussion:

*L'exposition du "malheur" afin de bénéficier d'une aide quelconque, constitue une violence. Cette agression symbolique crée, sans relâche, des blessures narcissiques. On peut donc dire que les défavorisés vivent un déficit narcissique (Idem p.249).*

Dans de telles conjonctures, du moins pressenties, les prestataires jouissent de par la loi d'un certain contre-pouvoir et de certains acquis tels que la gratuité des soins médicaux, juridiques, l'impossibilité d'être saisi totalement au niveau des allocations. Cette garantie peut entraîner une réflexion sur les avantages et désavantages de quitter l'Aide Sociale si l'on réalise qu'il y a danger à perdre les acquis, si le travail accessible ne constitue pas une progression significative au niveau financier ou sur le plan de la valorisation personnelle et sociale. Dans l'éventualité d'une participation à une mesure d'employabilité, l'incitatif financier qui y est lié peut objectivement être considéré comme dérisoire par rapport aux coûts occasionnés suite à la collaboration (frais de déplacement, d'habillement, garde d'enfants, etc.). De plus, les gains financiers, personnels, sociaux d'une adhésion à une mesure peuvent être sérieusement remis en question si l'on peut utiliser l'arme du pauvre: le travail au noir. Une estimation coûts/bénéfices régit la mobilisation des ressources dans la transaction.

Devant la menace des sanctions, le refus net apparaît comme peu probable; par contre les mécanismes d'évitement ne sont pas à négliger dont celui d'une participation, passive ou résignée, le temps imposé.

Dans l'inégalité qui caractérise la transaction, l'acteur dominé conserve une petite marge de manoeuvre et peut s'insérer dans les compromis qui lui apparaissent les moins défavorables. Son choix peut se porter sur l'option qui est susceptible de lui fournir la satisfaction la plus acceptable. Le pouvoir n'est pas quelque chose que certains possèdent et d'autres pas; c'est un mécanisme issu de la coopération entre des partenaires ayant leur propre stratégie au sein d'un système de fonctionnement. L'acteur dominant est celui qui est capable d'imposer à l'autre sa manière de poser les questions ou les affirmations comme étant la seule manière efficace. " Il faut développer l'employabilité des personnes démunies" traduit une forme explicite de domination.

## 6. Projet, enjeu, consensus et contradiction

Chaque acteur possède un projet qu'il se construit mais il doit aussi prendre en compte les acteurs qui interfèrent avec son projet. Pour réaliser cela, il doit évaluer:

- le degré de cohérence ou d'incohérence de son projet;
- les atouts dont il dispose pour le mener;
- la compatibilité de ses stratégies avec le contexte.

Il importe donc de cerner jusqu'où le projet personnel de chaque individu est rencontré et jusqu'à quel point dans la mesure Extra.

Dans cette mesure, le principe est de mettre en place un dispositif visant à favoriser l'insertion sociale et professionnelle des "exclus" du monde du travail afin de restituer à ces personnes une dignité par une activité qui se veut valorisante. Pour qu'un tel enjeu mobilise les acteurs, encore faut-il qu'il y ait consensus à ce sujet et que la situation soit partagée par les différents



acteurs concernés. Plus encore, il peut exister une large unanimité sur l'idée d'insertion sans pour autant que les contradictions soient levées. Insérer, soit; mais comment le faire quand la crise de l'emploi est structurelle, que l'offre d'emploi n'est plus suffisante? Les conflits risquent de resurgir perpétuellement car le fondement latent n'est pas élucidé. Une contradiction du même ordre peut être pressentie si l'activité à effectuer n'est pas perçue comme valorisante. Cependant, la définition de la situation qui s'élabore à partir des contradictions n'est ni nécessairement, ni également accessible à tout acteur.

Développer l'employabilité des prestataires constitue un projet de réhabilitation mis en oeuvre par les intervenants de la Sécurité du Revenu; encore faut-il entrevoir s'il s'articule chez les prestataires sur un projet personnel capable de donner sens à l'existence. Sans cette articulation, sans l'octroi d'une marge d'autonomie, sans une certaine complicité dans l'élaboration d'un projet commun, les stratégies d'évitement sont prévisibles.

Si l'ascension de la pyramide méritocratique n'apparaît plus comme un principe hiérarchique unique, il faudra s'attendre à constater l'apparition de formes détournées du travail puisque le consensus ne peut plus s'établir autour d'une vision de promotion sociale, par le travail, accessible à tous. Cette perspective reste simplement posée au stade actuel.

*Nos sociétés restent-elles capables de produire un langage commun minimal suffisamment fort pour organiser un espace public et permettre l'existence de coopérations ordinaires dans la vie quotidienne? (Bourdin, 1992, p.165).*

## 7. Les objectifs de la recherche

Du côté des intervenants, l'analyse vise à retracer la nature exacte de l'offre qui est adressée aux prestataires de la Sécurité du Revenu via la mesure Expérience de Travail. Cette offre s'inscrit, certes, dans un ensemble de mesures légales mais aussi dans le quotidien. C'est donc une offre susceptible d'être transformée, aménagée, que chaque intervenant propose à un participant dont il doit tenir compte. Aussi, importe-t-il de retracer cette transformation en

fonction des caractéristiques présumées des personnes auxquelles on destine spécifiquement la mesure. La lecture du contexte économique actuel, les finalités qu'on accorde à la mesure, le rôle précis qu'on s'octroie mettra en branle le système de valeurs et les représentations de l'intervenant.

Du côté du prestataire, chaque participant se présente vis-à-vis de la mesure Extra avec une capacité de se projeter dans l'avenir, fonction d'un passé reconstitué (transaction biographique) et le désir de faire reconnaître la légitimité de ses prétentions par les partenaires institutionnels (transaction relationnelle).

Par le jeu de la transaction biographique et de la transaction relationnelle, chaque individu se constitue une identité. Celle-ci peut se définir dans la non-détention d'un travail, ce qui est le cas des personnes auxquelles s'attache la recherche. Paugam S. décrit et classifie cette identité négative qui peut émerger chez les Assistés Sociaux.

Avec le résultat des données obtenues à partir du public des 18-30 ans sur lequel porte la recherche, il sera permis d'interroger, pour la confirmer ou l'infirmer, cette identité négative et la classification qui y est corrélée. Il n'est, en effet, pas tenu pour établi que dans le contexte québécois et plus particulièrement abitibien, la clientèle jeune puisse correspondre à cette classification.

Vis-à-vis de la mesure, les prestataires peuvent se situer en position radicalement antagoniste: soit comme demandeur, soit en position résignée, voire hostile. Entre ces deux extrêmes, doivent exister de multiples possibilités d'envisager la transaction, qui vont varier en fonction des représentations que l'on peut se faire de la mesure, de l'implication que l'on en accepte, des ressources dont l'on dispose, des gains escomptés, des projets que l'on élabore. Avec la loi, il importe de cerner la disposition qu'ont les acteurs de s'y référer et à quelle fin?

Entre la visée des textes officiels ayant mené à l'instauration des mesures d'employabilité telle que la mesure Extra et la mise en place concrète des mesures sur le terrain s'est réalisée une évolution du contexte global de

l'emploi et en sus l'application des mesures se heurte au jeu des acteurs; des modifications conséquentes de sens ont donc des probabilités importantes d'être présentes. La mesure Extra se veut une mesure d'insertion sociale mais d'autres dimensions formatives, occupationnelles, thérapeutiques, de voilement de l'exclusion, ..., peuvent intervenir et cela en deçà de toute intention des acteurs.

La transaction au quotidien s'exerçant dans la participation à une mesure Extra comporte une dimension sociale. Elle s'inscrit dans la problématique Produire-Reproduire constitutive du changement social et n'appartient donc à aucun des deux pôles en exclusivité.

En premier lieu, le caractère social de la transaction peut se lire dans la mise en relation entre intervenants et prestataires de la Sécurité du Revenu dans le cadre de la mesure Extra. En second lieu, ce caractère social peut aussi s'envisager dans une perspective macrosociologique en terme de changement social. En troisième lieu, au niveau individuel, la transaction biographique, lue comme "négociation avec soi-même" possède elle aussi un caractère éminemment social.

La recherche comporte ainsi trois phases imbriquées:

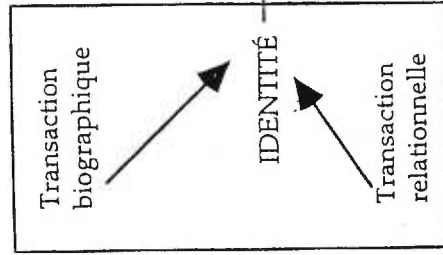
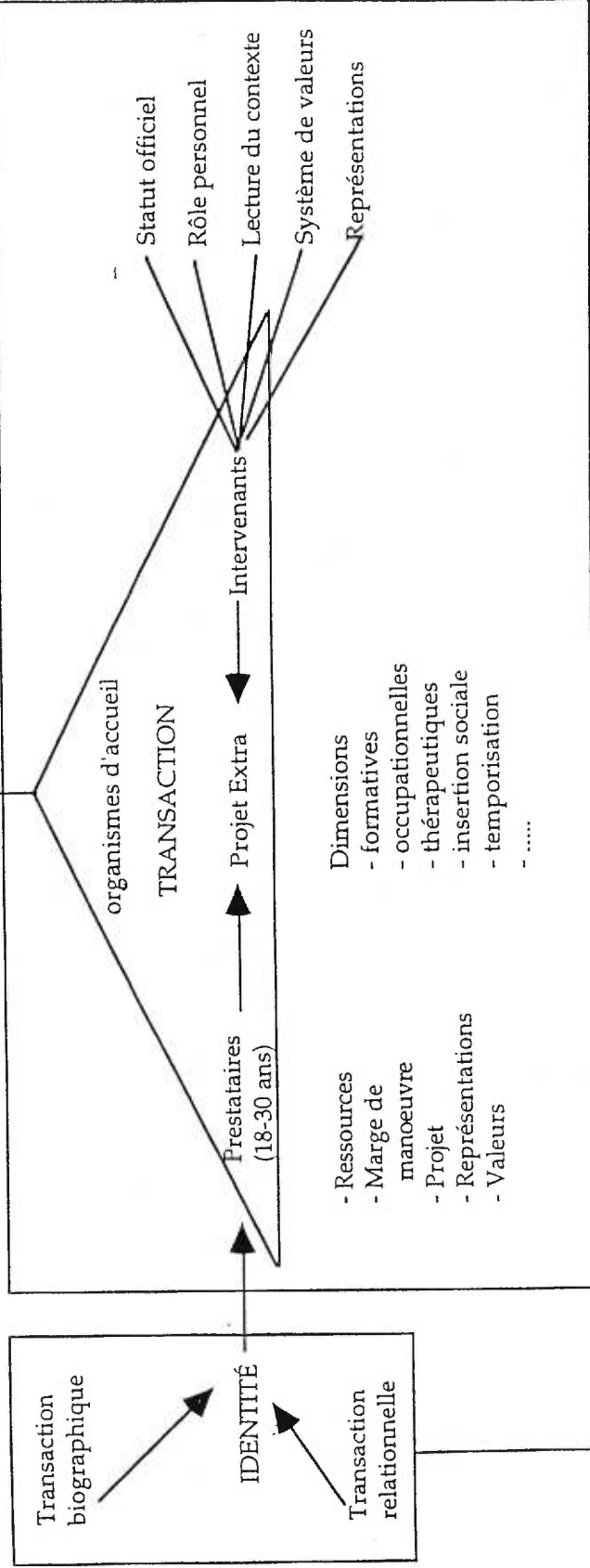
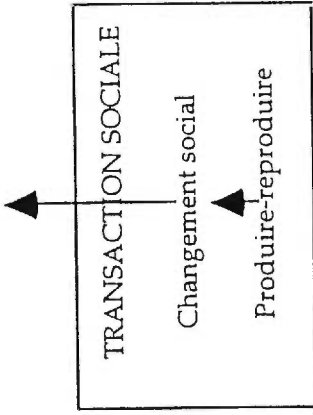
1. Une phase de confrontation. Le concept de transaction n'est-il pas susceptible de mieux rendre compte de la dynamique et du jeu des acteurs que des typologies toujours discutables. Celles-ci renvoient à une analyse duale d'un fonctionnement sociétal et suggèrent une issue déterminée aux jeux des acteurs. Cela demande d'être vérifié.

2. Une phase évaluative. Via les projets Extra, se déroule une transaction mettant en présence deux types d'acteurs en position fortement inégalitaires. Cela n'explique en rien le vécu de cette transaction et ce sur quoi elle débouche. L'analyse portera donc sur cet aspect dans son quotidien.

3. Une phase prospective inséparable des deux précédentes qui exige de réintroduire une lecture du contexte global de l'emploi et du modèle culturel qui s'y rattache. Cette phase impose de lire la transaction impliquant les

prestataires de la Sécurité du Revenu dans une dimension de changement social et d'en évaluer la portée.

Recherche : Prospection



Recherche :  
Évaluation

Recherche :  
Confrontation

## Chapitre 5

### Les outils de la recherche

#### Introduction

Le présent chapitre présente de manière succincte les deux outils complémentaires de la recherche: la méthode de cueillette et la méthode d'analyse des données. C'est parce que cette dernière, l'analyse structurale, s'est révélée particulièrement appropriée à l'analyse de la "transaction" que la méthode de cueillette des données s'est imposée. En premier, nous abordons la méthode d'analyse des données, pour ensuite, nous centrer sur la méthode de cueillette qui a été utilisée avec les trois groupes d'acteurs concernés par la mesure Extra: les intervenants et prestataires de la Sécurité du Revenu et les organismes d'accueil.

#### 1. L'outil d'analyse

Il est possible d'envisager d'analyser les données recueillies pour la recherche à partir du cadre théorique posé et d'envisager par ce biais l'impact du culturel dans le système social global et au niveau de la conscience des acteurs. Ce mode d'analyse fait appel à l'intuition et à l'intelligence du chercheur. Sans

négliger cet aspect, on peut toutefois chercher à se doter d'une méthode d'analyse systématique des données.

L'ouvrage: *Méthodes d'analyse de contenu et sociologie* (Rémy et Ruquoy, 1990) présente quatre méthodes d'analyse de contenu qui pouvaient intéresser notre recherche: 1. L'herméneutique collective. 2. Récit de vie, ethos et comportement. 3. La méthode d'analyse textuelle de Jules Gritti. 4. L'analyse structurale. Après essais, notre choix s'est porté sur l'analyse structurale qui présente à nos yeux l'avantage de pouvoir être maniée seul, de ne pas nécessiter de connaissances linguistiques sévères, d'offrir un cadre d'analyse fouillé correspondant à notre objet de recherche où le culturel occupe une place déterminante et où la notion de transaction trouve aisément sa place.

D. Ruquoy synthétise la méthode de la manière suivante:

*L'analyse structurale vise à repérer les représentations mentales au travers desquelles l'acteur social définit son environnement et se donne une identité. Elle présuppose l'existence d'une «quête» implicite qui rend le sujet capable de lire ses expériences d'une manière intelligible et de s'y investir affectivement. Le texte est vu comme étant composé d'unités de sens inscrites dans des relations d'opposition et d'association, elles-mêmes soumises à des règles plus complexes de combinaison. Les structures de codes ainsi dégagées selon des procédés formels inspirés de la linguistique structurale aident à la découverte de logiques culturelles et ouvrent à la compréhension de l'impact du culturel dans le système social global (Ruquoy, p.12-13).*

### 1.1. Les principes et procédés méthodologiques de l'analyse structurale

Le chercheur, par une approche en deux temps, se donne davantage la possibilité d'appréhender dans le texte des éléments nouveaux par rapport à sa connaissance préalable du sujet. Le premier temps est celui de la connaissance sémantique du texte à l'aide de méthodes de description et d'analyse; le second est celui de la mise en relation avec des acquis théoriques et constitue la phase d'interprétation des données.

### 1.1.1. L'analyse structurale: la méthode

La méthode d'analyse structurale a été élaborée à partir de préoccupations quant à l'impact des facteurs culturels sur la constitution de zones d'autonomie et de contrainte, de compétence et d'incompétence dans le chef d'acteurs sociaux, individus ou groupes. La culture peut être définie comme une manière collective de définir le possible, le légitime, le normal; elle est constituée d'un stock d'idées, de valeurs orientant subjectivement les conduites. C'est ce qui détermine l'approche qu'un groupe a de la réalité ou de sa réalité, la façon dont il définit les problèmes et leur mode de solution. À partir d'une position donnée, les individus se réfèrent à un ensemble commun de schèmes fondamentaux qui intéressent le chercheur. Ces schèmes fondamentaux sont des principes d'ordonnance du monde et de lecture de soi qui n'appartiennent pas en propre à l'individu mais relèvent de logiques culturelles plus globales. La méthode doit permettre d'identifier ces schèmes.

L'analyse structurale d'un discours vise à repérer les représentations mentales au travers desquelles l'acteur social définit son environnement et se donne une identité. L'enjeu est le repérage des représentations culturelles.

### 1.1.2. Le décodage du texte par l'analyse structurale

#### **Les principes de base**

Tout récit se réfère à un système implicite d'unités et de règles. Il s'agit de dégager, dans le discours, une structure, c'est-à-dire un ensemble structuré d'éléments qui n'ont pas de sens en eux-mêmes mais tirent leur signification de leur rapport avec d'autres éléments.

La structure est une combinaison d'éléments ( les unités élémentaires de sens). À lui seul, un élément n'a pas de signification. Au niveau élémentaire, la structure suppose deux éléments au moins et une relation entre eux. Le sens émerge de l'existence de discontinuités, de différences entre les éléments. Au centre de la relation de disjonction, se situe un dénominateur commun: l'axe sémantique. L'opposition prend existence à partir du moment où elle est définie



par au moins deux propriétés distinctes attribuées respectivement à chacun des termes du code. La relation ainsi définie est appelée <<code disjonctif>>.

Un élément A doit posséder son inverse. Cet inverse du A peut ne pas être directement identifiable. Soit on le considère comme inconnu (A s'oppose à non-A), soit on avance une hypothèse sur l'identité inverse qui devra être confirmée ou corrigée en cours d'analyse.

L'inverse d'un terme et le dénominateur commun à deux termes sont ceux définis par l'auteur du texte. Cela exige de l'analyse de ne pas inférer avec des significations qui ne seraient pas présentes dans les matériaux.

Le texte subit une série d'opérations réductrices. Le terme d'un code est le condensé d'expressions qui revêtent des formes littéraires diverses et qui émergent en différents endroits du texte. D'une pluralité de codes, l'analyse tendra à passer à un code unique lorsqu'une proximité des codes permet d'en faire des indicateurs d'un code d'abstraction plus élevé. De la sorte, se dégage les codes les plus structurants du texte.

Un discours s'établit à plusieurs niveaux reliés entre eux. Le premier niveau étudié est celui des codes qui organisent la conscience du locuteur, la perception du réel. Il s'agit de repérer les oppositions majeures. Le second niveau vise à redonner au discours une perspective dynamique autour d'une structure fondamentale: le récit de quête. Le discours est supposé articulé autour de l'existence d'un manque, d'un besoin et de la quête de l'objet qui permettra de combler le manque.

Nous reproduisons en annexe deux exemples d'analyses avec la méthode; le premier s'effectue à partir des propos émis par un intervenant (Annexe 1) et le second à partir des propos formulés par une prestataire (Annexe 2). Ces deux exemples ont permis de roder la méthode, de tester sa pertinence avant son application intensive.

## 1.2. Analyse structurale et matériaux volumineux

Appliquer l'analyse structurale à des blocs de 3-4 entrevues est déjà chose peu aisée; la démarche se complique lorsqu'on est confronté à un matériau volumineux, ce qui s'est produit dans notre recherche où nous avons dû affronter un bloc de neuf entretiens de prestataires. Le risque était présent de s'égarer dans toutes les directions.

Jean-Pierre Hiernaux (1995,p.111-145) qui a joué le rôle d'instigateur de la méthode décrit l'application de celle-ci à des matériaux volumineux en recourant à des exemples réellement expérimentés. Nous n'assurons ici que la retranscription de quelques fragments que nous jugeons les plus utiles.

### 1.2.1. Rappel de la démarche de base

1. Inventorier, dans le matériau sous observation, les unités de sens qui, autour du propos analysé, semblent s'appeler les unes les autres.

2. Repérer les disjonctions élémentaires au sein desquelles chacune de ces unités acquiert son sens propre en se séparant de ce qu'elle n'est pas (« Qu'est-ce qui est contre-défini par rapport à quoi? Qu'est-ce qui est l'inverse de quoi? Quels sont les couples de contre-définitions? »).

3. Vérifier les associations entre unités ou termes d'un couple de contre-définitions à l'autre (« Qu'est-ce qui est associé à quoi? Qu'est-ce qui est du même côté que quoi? »).

4. Ce faisant, « en remontant les filières », dégager le graphe de la structure globale qui constitue et distribue l'ensemble des unités selon un modèle particulier, qui fait le sens du segment de matériau observé et qui, également, esquisse le « modèle culturel » concerné.

### 1.2.2. Analyse et recherche de saturation

*Aussi la valeur des faits importe-t-elle beaucoup plus que leur nombre. Pour établir des rapports, il n'est ni nécessaire ni toujours utile d'entasser les expériences les unes sur les autres: il est bien plus important d'en avoir de bien faites et qui soient vraiment significatives. Un fait unique peut mettre une loi en lumière, alors qu'une multitude d'observations imprécises et vagues ne peut produire que confusion. É. Durkheim cité p.122.*

À choisir, on préfère donc à des observations nombreuses et aux matériaux relativement pauvres, des observations plus rares mais aux matériaux riches, susceptibles de révéler des types ou des modèles avec une densité d'information optimale. (...) Lorsqu'à la connaissance de modèles qui guident les comportements s'ajoute celle des conditions sociales qui engendrent ces modèles, l'analyse peut - à sa façon, c'est-à-dire logiquement plutôt que statistiquement - anticiper aussi sur les chances d'apparition, de maintien ou de déclin de ces modèles eux-mêmes.

On notera, enfin, qu'un modèle est réputé <<saturé>>, c'est-à-dire <<parfait>>, lorsque, faits et logique pris ensemble, il se révèle adéquat pour rendre compte du fonctionnement commun d'un ensemble de cas typiques qui s'y rapportent. (...) Une collection de matériaux, même restreinte, peut livrer sa <<saturation>> avant même d'être matériellement épuisée; son <<reste>> est alors un <<luxe pour vérification>>.

Toute science demeurant ouverte, aucune recherche n'est jamais terminée. Ainsi, de nouvelles variétés de <<modèles>> peuvent toujours rester à découvrir pour prendre place à côté de ceux qui peuplent déjà nos collections, et des modélisations encore plus radicales peuvent couvrir encore davantage ce que nous connaissons déjà et qui ne se livre que par bribes et morceaux.

### 1.2.3. Le traitement de matériaux volumineux: Isotopies et condensation descriptive

Les isotopies: Plutôt que d'analyser le matériau dans l'ordre discursif, on aura à identifier les <<liens structuraux>> pertinents pour l'analyse. À partir des

différents endroits du matériau qui en témoignent, on rassemblera alors les informations qui se rapportent à ces <<lieux>> que l'on appelle <<isotopies>>, soit <<lieux (topos) de même niveau (isos)>>. Dans une même isotopie, on ne peut <<faire entrer>> que les informations qui relèvent d'un même <<lieu>> structural.

La condensation descriptive: Cette seconde clé dérive du fait que le but - et en même temps le procédé de l'analyse - est de faire émerger des <<modèles>>, soit des <<types>> communs à une multiplicité de manifestations. Il faut ramener des unités ou des combinaisons de sens fondamentalement équivalentes à l'unité. Ceci s'obtient par la construction d'un vocabulaire <<descriptif-condensateur>> qui élève le niveau d'abstraction de la description en ramenant à des termes uniques ce qui, dans le matériau, peut se présenter sous des formes multiples. Le bénéfice d'une élévation du niveau d'abstraction est de révéler le rapport précis de <<modèle>> et <<anti-modèle>>.

La procédure en actes: du <<modèle réduit>> au modèle structural. L'application de l'analyse structurale à des matériaux volumineux comporte une série d'étapes:

- Sélectionner des unités de matériau appropriées.
- Dresser la liste des isotopies pertinentes.
- Pour chaque isotopie, ébaucher les modèles.
- Traiter la <<masse>> totale du matériau.

## 2. L'outil d'enquête

### 2.1. La cueillette des données

C'est à partir des propos recueillis sous forme enregistrée et leur retranscription la plus fidèle possible que l'analyse s'est effectuée. Il était essentiel de déterminer les projets, les valeurs, les représentations des acteurs. S'interroger sur de telles dimensions demande de posséder un moyen d'investigation approprié. C'est par des entretiens semi-dirigés qu'il a semblé le plus aisé de recueillir les informations concernant le vécu et les perceptions que les partenaires de la transaction ont à propos de la mesure. Certes, il était attendu

que les prestataires produisent une reconstruction du vécu qu'ils ont eu de la mesure, que les intervenants et organismes justifient leur action, mais c'est ce phénomène qu'il importait de recueillir et d'analyser. Nous fournissons en annexe (annexe 3), les questionnaires qui ont servi de guide aux entretiens semi-dirigés.

L'enquête s'est présentée pour ce qu'elle est, c'est-à-dire une analyse de la mesure Expérience de Travail, et elle postulait que les personnes rencontrées à cette fin n'auraient pas de réticence à s'exprimer sur un vécu, qu'ils puissent même avoir un besoin de s'exprimer, de faire le point sur une mesure qui a interféré avec leur vie quotidienne. Cela s'est effectivement produit. Le principe de l'entretien a été accepté, de même que celui de l'enregistrement des propos. Une attention particulière a été portée à ce que la relation enquêteur-enquêté soit rendue la moins solennelle possible et les digressions par rapport aux questions posées ont été acceptées.

La collecte des données s'est réalisée auprès de neuf prestataires de la Sécurité du Revenu, quatre intervenants et trois personnes responsables d'organismes d'accueil. Le contact avec les intervenants s'est réalisé par le biais des bureaux locaux de la Sécurité du Revenu; les organismes d'accueil ont été joints directement et les prestataires le furent via ces organismes avec comme unique exigence de pouvoir consacrer une heure de son temps à l'endroit choisi par le répondant quel qu'il soit.

Toutes les entrevues se sont poursuivies en fin de questionnaire, par des demandes de précision dont les données ont été recueillies et qui ont servi également à l'analyse. Cette manière de procéder s'est avérée favoriser l'émergence d'un propos plus libre, laissant plus de place aux perceptions suite à la disparition de l'impératif "répondre aux questions".

## 2.2. Les précautions de la recherche

Dans toute recherche par entrevue, il est indispensable de prévoir à réduire le plus possible l'impact de certains facteurs. Il faut que les personnes puissent être rassurées quant à la nature de la recherche, mais aussi que la rencontre

puisse se dérouler dans un endroit facilitant où la personne sondée puisse se sentir à l'aise, de lever l'ambiguïté entre tutoiement et vouvoiement, de réaliser des remerciements au début et à la fin de l'entretien, etc. La prise en considération de ces facteurs constitue des impératifs classiques de toute démarche par entretien et cela a été réalisé.

Beaucoup plus ardu, est de garantir la confidentialité des propos dans une région où il est relativement facile de retracer une personne à partir de ce qu'elle a pu formuler. Cela vaut pour les prestataires, les organismes mais aussi pour les intervenants qui travaillent au sein de petites équipes. Il est clair que la retranscription des données a omis systématiquement les références à des noms d'organismes, de lieux ou de personnes; par contre, les activités réalisées par les prestataires et celles qui leur sont proposées traduisent automatiquement l'organisme avec lequel ils ont eu affaire; il est impossible d'ôter ces renseignements des entretiens. L'avis des personnes contactées a été à ce sujet systématiquement sollicité en fin d'entrevue et aucune personne n'a mentionné que ses propos puissent avoir une dimension confidentielle à respecter.

### 2.3. La construction des questionnaires

L'acteur principal auquel s'adresse la mesure Extra est bien évidemment le prestataire de la Sécurité du Revenu que la mesure tente d'aider à sortir de sa situation.

Le tableau synoptique que l'on retrouve en fin du cadre conceptuel (Chapitre 4) a servi de base pour l'établissement des questionnaires qui se sont adressés aux trois acteurs de la transaction concernés par la mesure.

#### 2.3.1. Le questionnaire à l'égard des prestataires

Avec les prestataires, les questions ont cherché à comprendre, en premier lieu, ce que constitue la transaction organisationnelle. C'est en partant de la description des activités réalisées concrètement que les données ont été recueillies sur la mesure proprement dite et sur les rapports avec les

intervenants et organismes d'accueil. Les questions ont permis de cerner ensuite la marge de manoeuvre au sein de cette transaction et le vécu sur l'Aide Sociale.

Une fois la transaction organisationnelle circonscrite, la transaction dans sa dimension sociale avec sa capacité à sortir les prestataires de leur situation a été abordée. La thématique du changement social se retrouve au coeur des questions concernant les perspectives d'avenir que les prestataires dessinent suite à leur participation à la mesure.

Ce n'est qu'après avoir sondé la transaction organisationnelle et la transaction sociale que les questions ont glissé sur le terrain personnel de chaque individu pour faire émerger l'identité qui peut se dégager de la transaction biographique et relationnelle de chaque prestataire.

### 2.3.2. Le questionnaire à l'égard des intervenants et des organismes

Suite au centrage sur les prestataires de la Sécurité du Revenu de la recherche, à l'aspect qualitatif de celle-ci, à l'option du concept de transaction et à l'usage de l'analyse structurale de contenus, les questions adressées aussi bien aux intervenants qu'aux personnes responsables d'organismes d'accueil n'ont pas prospecté des variables telles que l'âge, le sexe, la formation, l'expérience, etc., de ces personnes. Cela signifie, qu'à l'égard de ces deux catégories d'interlocuteurs, la transaction dans sa dimension biographique et relationnelle n'a pas été envisagée.

Avec les intervenants, les questions se sont préoccupées d'appréhender comment ils définissent leur rôle, comment ils mènent la transaction avec les prestataires et les organismes d'accueil, l'encadrement qu'ils fournissent aux prestataires lors de l'exécution d'une mesure et le bilan qu'ils dressent de leur action.

D'une manière similaire, avec les organismes d'accueil, le questionnaire part de l'organisme et de ses activités pour, ensuite, s'arrêter sur les rapports entretenus avec les intervenants et les prestataires. En final, le questionnaire laisse à ces personnes, qui mettent concrètement la mesure en place, le soin de dresser leur propre bilan.

#### 2.4. Précisions méthodologiques

Afin de cantonner la recherche dans des balises accessibles, les entrevues se sont limitées à des prestataires compris dans la tranche d'âge des 18-30 ans. Pourtant, ainsi qu'on pourra le constater, une personne se démarque par rapport à l'âge: 39 ans.

L'erreur de référence de la personne est apparue directement lors de la rencontre pour l'entrevue. Il était cependant inadmissible de ne pas réaliser pratiquement cette dernière alors que la personne avait réservé son temps pour ce faire. Nous avons, par contre, été tenté d'éliminer cette source d'information. Nous ne l'avons pas fait et avons donc conservé cette entrevue car elle est fortement illustratrice de l'évolution qui se produit chez les prestataires ayant cheminé de mesure en mesure et aussi parce que la variable âge n'entre pas en conflit avec l'analyse structurale.

*Un autre aspect à relever est le fait de considérer, en tant qu'unité de base de l'approche transactionnelle, non pas l'individu mais la relation à travers laquelle un échange potentiel ou réel peut ou non avoir lieu. À partir du moment où on admet que la réalité première est la relation et non les individus, on se place dans une perspective dynamique et processuelle qui va accorder plus d'importance aux positions et stratégies réciproques des acteurs qu'aux "attributs" dont ils sont chacun porteurs (âge, sexe, etc.). D'une certaine manière, les variables contextuelles prennent le pas sur les variables individuelles, et les normes collectives de référence conditionnent les préférences individuelles (Alvarenga, 1992, p.32).*

Du côté des intervenants, deux personnes ont opté pour une rencontre commune afin d'explicitier la mesure Extra. Comme, avec ces interlocuteurs, les questions n'abordaient aucun aspect personnel, l'approche transactionnelle à partir d'un statut demeurerait pertinente et, donc, cet entretien commun se retrouve dans l'analyse.

### 3. Portée et limite méthodologique

Nous ne prétendrons jamais que notre recherche constitue un aboutissement ultime et qu'elle n'est pas perfectible et critiquable.



De départ, on peut constater que la transaction biographique n'est envisagée qu'avec les prestataires. Aucune question n'est posée aux intervenants et responsables des organismes d'accueil concernant leur âge, sexe, formation, expérience, etc. D'autres recherches devraient permettre de distinguer si ces deux types de public, au delà d'une hétérogénéité apparente possible en leur sein même, ont nécessairement des logiques d'action différentes.

De plus, la recherche s'inscrit déjà dans le cadre limité d'une région; nous n'affirmerons jamais que les résultats obtenus peuvent être étendus à la dimension provinciale sans vérification. En outre, pour contacter les prestataires, nous nous sommes adressés aux organismes d'accueil qui nous ont mis en contact avec un public qu'ils peuvent avoir, même inconsciemment, sériel. Il est possible qu'ils nous aient mis en rapport avec les individus qu'ils pensaient les plus aptes à nous répondre ou avec lesquels leur relation était la plus positive. On ne peut négliger non plus que les intervenants qui nous ont répondu, nous ont été adressés par leurs instances supérieures.

La taille réduite de l'échantillonnage peut aussi donner lieu à la critique: quatre intervenants, trois personnes oeuvrant dans des organismes d'accueil, neuf prestataires, cela peut sembler faible comme support d'analyse. Pourtant, les constantes ont émergé très vite et la saturation s'atteint de manière similaire. Avec l'analyse, le jeu des différents acteurs s'affiche de manière claire et le <<modèle culturel>> détenu en fonction de la place occupée et du rôle joué s'impose.

La recherche est qualitative et perfectible. Nous ne croyons cependant pas que d'essayer de justifier une telle recherche par un aspect quantitatif aurait nécessairement changé les résultats obtenus. Les contraintes sociales et psycho-affectives imposent la transformation des systèmes de sens des acteurs sociaux, ce qui n'est pas modifiable à souhait.

Comme nous l'avons annoncé, la partie qui va suivre s'attelle à démonter la transaction qui s'inscrit dans la mesure Extra avec les différents partenaires de celle-ci.

Successivement, nous nous centrerons sur les propos des intervenants de la Sécurité du Revenu (Chapitre 6), puis ceux émis par les organismes d'accueil (Chapitre 7) et ceux des prestataires (Chapitre 8).

Avant de conclure, le dernier chapitre se préoccupe de récapituler la transaction dans ses différentes dimensions (Chapitre 9) en fonction des phases de confrontation, d'évaluation et de prospection que nous avons établies en fin du cadre conceptuel, au chapitre 4 de la première partie. Nous y esquissons cependant deux scénarios quant à l'avenir de la mesure Extra.

## Chapitre 6

### La transaction organisationnelle insérée dans la mesure Extra lue par les intervenants de la Sécurité du Revenu

#### Introduction

Le questionnaire élaboré à des fins de recherche visait à cerner la nature exacte de l'offre qui est adressée aux prestataires de la Sécurité du Revenu via la mesure Expérience de travail. Cela revient à analyser la transaction telle qu'elle est envisagée par les intervenants lorsqu'ils veulent mettre en place la mesure et à suivre son déroulement jusqu'au bilan final qui en est réalisé. Dans le cadre de la recherche, n'ont été retenues que les données se révélant constantes dans les propos à moins que certains éléments ne puissent éclairer la problématique sous un jour significatif.

Afin de dégager précisément cette offre dans son vécu, nous avons contacté trois intervenants dont deux ont opté pour une entrevue commune. De plus, l'analyse qui va suivre inclut des extraits d'un entretien non directif réalisé avec un

responsable de la mise en application des programmes Extra. C'est donc sur les propos formulés par quatre intervenants que repose le présent travail.

Pour réaliser ces entrevues de personnes mettant réellement la mesure en place, nous avons suivi la filière hiérarchique. Cela signifie clairement que les personnes avec lesquelles nous avons pu nous entretenir sont celles qui sont les plus susceptibles de cadrer avec une vision officielle. Des propos tels que ceux-ci illustrent que la personne contactée est censée s'exprimer selon une version officiellement acceptée: *Mon boss m'avait bien dit: Quand tu vas rencontrer Monsieur X, surveille tes paroles! mais j'ai dit: Tu sais, je dis toujours ce que je pense.*

La personne dit sans doute ce qu'elle pense mais la vision qu'elle défend en est une qui correspond aux visées de son employeur. Ce sont donc des propos autorisés qui sont émis. Cependant, au fur et à mesure des entretiens, ce sont les professionnels du terrain qui ont exprimé leurs façons d'agir dans leurs pratiques quotidiennes. Pour éviter de recueillir les propos d'intervenants travaillant dans un même bureau où un consensus tacite pouvait s'être établi, les entrevues se sont adressées à des agents travaillant dans deux municipalités différentes.

Il importe de souligner également qu'une modification récente s'est produite dans le statut des intervenants. Auparavant, chacun de ceux-ci devait jongler sur l'aide financière et sur les mesures d'employabilité. Tel n'est plus le cas présentement; les deux domaines sont devenus distincts et on constate l'émergence d'une catégorie particulière d'intervenants: Les spécialistes en employabilité. Ce sont ces personnes que nous avons rencontrées. Par la force des choses cependant, celles-ci maîtrisent les deux domaines puisqu'elles détiennent toutes un bagage professionnel d'au moins quinze ans à la Sécurité du Revenu.

Le questionnaire posé aux intervenants envisageait quatre dimensions: Le rôle de l'intervenant, la mise en application de la mesure, l'accompagnement du prestataire dans celle-ci et l'évaluation qui en est réalisée. Ce sont ces quatre dimensions qui sont l'objet de la présente analyse réalisée de façon transversale à partir de l'ensemble des propos recueillis. Ce travail s'est effectué de

manière herméneutique; il s'est efforcé de dégager le sens de l'action menée telle qu'elle est entendue par les intervenants afin de mettre en évidence le système implicite d'unités et de règles qui sous-tendent l'action. Pour ce faire, il était impossible de se cantonner à l'ordre chronologique des propos.

Le travail se déroule en deux temps; le premier est celui de la compréhension du sens donné à l'action au travers des mesures dont Extra par les intervenants eux-mêmes. Dans cette partie qui retrace la transaction organisationnelle, l'analyse se porte sur la logique explicite de ceux-ci. Dans un second temps, avec l'analyse structurale, la transaction sociale est envisagée à partir de la logique implicite prônée.

La transcription des propos s'est voulue la plus fidèle possible; aussi, les citations reprises s'appuient-elles sur un français oral reproduit sous forme écrite.

## 1. Le rôle de l'intervenant

### 1.1. La clientèle à laquelle s'adresse la mesure

Le rôle d'un intervenant de la Sécurité du Revenu essayant de faire participer une personne à une mesure Extra ne peut se comprendre sans saisir le portrait de la clientèle que les agents perçoivent de la manière suivante:

*...il y a plus de la moitié des prestataires qui sont sur la Sécurité du Revenu depuis plus de deux ans. Quand on parle d'une personne qui est inactive sur le marché du travail depuis deux ans, ça veut dire quoi? Ça veut dire que la personne demain matin va viser un emploi, elle sera pas capable de l'occuper. Au bout de deux ans, quand t'es dans le fond du baril, t'as plus le goût de faire des démarches; tu es en dessous du tapis!*

*...il y en a une bonne partie qui ont des revenus de travail. Ces gens-là travaillent à temps partiel. On les aide en supplément.*

*...le client est prêt pour le marché du travail? Parfait.*

*Il y a des personnes qui sont presque prêtes mais qui manquent un petit coup de main.*

*Puis, il y a un autre type de clientèles qui sont pas prêtes du tout; problème de toxicomanie, alcoolisme. C'est des clientèles qui sont très difficilement intégrables au marché du travail. Quand tu vas aller voir chez un employeur et que la personne sent la boisson, c'est bien sûr que l'employeur la prendra pas."*

De cette énumération ressort l'image du prestataire de la Sécurité du Revenu. Le profil est celui d'une personne confrontée à une situation d'oisiveté depuis une longue durée. Il en résulte une forte dépréciation personnelle qui incite au repli, à l'isolement et à la non-implication vis-à-vis du marché du travail. L'insistance marquée à décrire cette clientèle incite à penser qu'elle constitue le public cible par excellence auquel on tente d'appliquer la mesure Extra. En position satellite et minoritaire, se situent certains considérés comme prêts pour un emploi ou travaillant déjà à temps restreint et d'autres pressentis comme quasi irrécupérables en ce domaine.

Au quotidien, une intervenante décrit comme suit une de ses journées de travail:

*Sur six entrevues, j'ai rencontré un gars qui a un casier judiciaire lourd; puis que c'est pas réglé; il recherche un emploi; puis, il s'est mis deux oeillères parce que j'ai dit: T'es-tu conscient que tu mets beaucoup d'énergie à te trouver un emploi. Puis, finalement, t'en trouves pas parce que tu as un casier judiciaire; puis, tu veux pas le reconnaître. Puis, le milieu qui l'aide, il est à Vision Travail, tu leur as pas tout dit. Donc, tu t'en vas boiteux; puis, ça marche pas tes affaires; tu vois l'échéance qui arrive; puis, tu t'enlises. Ça s'peut pas; faut régler ça. Il y avait lui; il y a un autre que c'est un problème d'alcool; puis toxicomanie, les drogues. Il est sobre depuis six mois. Là, il vient de réaliser qu'il est en train de gâcher sa vie; puis, il a 42 ans. Ça marche pas ça. Puis, il gruge énormément d'énergie parce qu'il a besoin d'écoute; faut qu'il ventile immédiatement. Tout, tout, les p'tites bibites, on en parle; puis, on passe à autre chose. Puis, j'avais une autre petite madame de trente ans qui a été abusée sexuellement à partir de l'âge de trois ans. Puis que là, elle a des enfants. Elle est pas prête à l'emploi. Puis, j'dis: T'es vraiment pas prête; on oublie ça là. Il faut travailler d'autres aspects de toi avant de parvenir à l'emploi. Sur six entrevues, j'avais eu trois cas de même. Les trois autres, j'peux même pas en parler parce que je sais, je les ai rencontrés mais c'était simple. Fait que pour moi, ils sont classés.*

Ce long extrait permet de positionner l'analyse qui va suivre par rapport à ses objectifs. Il ne s'agit nullement de porter un jugement sur des personnes mais d'analyser un système de fonctionnement mettant en présence plusieurs acteurs.

La clientèle à laquelle la mesure peut être proposée s'est modifiée récemment. Auparavant, la mesure concernait uniquement les personnes se déclarant volontaires pour celle-ci. Actuellement, la distinction participant/non-participant n'existe plus. Tout individu répertorié apte au travail peut se voir requis pour une mesure. Il en découle que la clientèle considérée comme "dormant dans les tiroirs" se voit maintenant sollicitée et c'est donc une clientèle difficile et variée que rencontre chaque spécialiste en employabilité.

### 1.2. La définition de l'intervenant par lui-même

Le consensus se révèle très net chez les intervenants quant à leur rôle:

*Au départ, je pense qu'il faut beaucoup aimer ça; il faut y croire aussi; faut avoir une bonne écoute; puis, il faut pas juger en partant. Moi, je pars toujours du besoin du client. Je prépare mes entrevues. Je regarde sommairement ce qu'il en est de l'individu mais j'attends toujours de l'avoir face à moi; puis, l'écouter avant de m'en aller vers telle décision. Je l'amène à décider mais je ne décide pas pour la personne.*

*La façon dont je le définis, c'est très simple. C'est un rôle d'aide. On est là pour aider les clients. On a différentes mesures pour apporter de l'aide.*

*... j' considère, j' fais de la relation d'aide. Il y a une raison qui amène l'individu à l'Aide. C'est sûr qu'il y a l'aspect monétaire. Pourquoi qu'il se trouve pas du travail? Parce que normalement, c'est ça. On étudie; on va s'trouver du travail; on espère être chanceux; être du groupe qui va s'trouver un emploi. Mais quand ça marche pas, il y a une raison.*

Très nettement, c'est une optique d'aide qui prévaut chez les intervenants; la frontière se révèle cependant floue entre celle-ci et une dimension thérapeutique. La dimension psychologique prévaut cependant mais encore faut-il voir comment s'effectue cette aide.

### 1.3. Convaincre pour aider

Systématiquement, pour inciter l'individu à s'insérer socialement par le travail, l'intervenant va utiliser sa puissance de conviction. À force de côtoyer le public, les intervenants connaissent les arguments qui peuvent leur être opposés et vont tenter de les contrecarrer. On aboutit ainsi à une situation très

éloignée de la "relation d'aide" pour en arriver dans tous les cas, à un mécanisme de pouvoir où l'essentiel consiste à emporter l'adhésion et donc, la participation.

*Moi, quand je rencontre l'individu, je lui demande en partant: Comment ça va? Il a pas l'choix. Ils m'disent toutes que ça va ben. C'est rare que quelqu'un me dit: Ça va ben mal. C'est rare ça. Puis, j'dis: Pourtant moi, à ta place, j'm'ennuierais; j'trouverais l'temps long. J'aurais peur de me présenter chez un employeur. Je leur dis tout ce qu'ils pourraient penser. Puis, il m'dit: Oui, t'as raison. Mais j'essaie vraiment d'établir un contact.*

Fondamental est d'établir une relation avec le prestataire, quitte à ce que cette relation, suite à la différence de statut entre les deux personnes, soit quasi de type parental. L'intervenant sait ce qui est bon pour l'autre; la stratégie vise à faire prendre conscience au prestataire de la situation dans laquelle il vit.

*J'ai rencontré un p'tit gars de 20 ans hier. J'vais l'envoyer au débroussaillage. Il dit: J'suis pas sûr d'être capable d'faire la run. Il dit: J'ai mal dans les jambes. J'dis: Écoute, mon père a 76 ans; puis, il transporte des frigidaire, des poêles à la journée-là. Il s'est pas arrêté à sa retraite. Câline! C'est-y qu'un gars de 20 ans se sent plus vieux qu'un gars de 76 ans?*

C'est par sa puissance de conviction que l'intervenant doit vaincre les mécanismes de résistance de son interlocuteur et le persuader du potentiel qu'il est censé détenir.

*Il faut essayer de faire voir une lueur au prestataire. Tu peux aller faire telle activité; cela va t'amener vers quelque chose. Fais le pas pour les autres; fais le pour toi. Souvent quand j'étais agent, je demandais au client, un jeune, 18, 19, 20 ans: C'est quoi ton but dans la vie? Là, t'es prestataire de la Sécurité du Revenu aujourd'hui. Dans trois ans, tu vas revenir me voir, tu vas être dans la même situation? Malgré le fait que la conjoncture économique est mauvaise, et caetera, et caetera. On a toutes les raisons du monde. Comment tu te vois dans trois ans?*

La perspective est double; il s'agit dans un premier temps de faire sentir au participant potentiel les gains personnels qu'il peut escompter d'une adhésion à la mesure. Dans un second temps, le propos vise à conscientiser la personne des



enjeux existants et des répercussions malheureuses qui résulteraient d'une situation perdurant dans l'immobilisme.

Établir une relation, faire prendre conscience, persuader, encourager, stimuler la fierté, tout est mis en oeuvre pour convaincre l'individu de mobiliser ses ressources personnelles et qu'il accepte de participer à la mesure. La première étape consiste donc à emporter l'adhésion et le point d'appui est essentiellement de nature psychologique.

*Puis, à force de jaser, ils finissent par y aller. Ils sont heureux. Ils sont heureux après qu'ils ont pris la décision de faire de quoi.*

Le tableau est idyllique; l'action de l'intervenant permet au prestataire d'accéder au bonheur! Peut-il exister meilleure justification de l'action entreprise?

#### 1.4. Les intervenants face au contexte de l'emploi

Les intervenants de la Sécurité du Revenu proviennent d'horizons fort variés: Enseignement, comptabilité, travail social. Tous ont trouvé un emploi taillé à leur mesure. Devenir "Spécialiste en employabilité" constitue pour chacun d'entre eux plus un choix qu'une promotion; c'est le métier qu'ils souhaitaient réaliser; ils ont réussi à accéder à un type d'emploi qui leur convient dans la conjoncture économique actuelle.

*Moi, j'ai étudié pour devenir comptable; j'ai travaillé dans des bureaux de comptables; mais moi, travailler avec des chiffres, ben d'valeur, mais ça me satisfaisait pas du tout. ... Puis, je me réalise mieux quand je travaille avec du monde que quand je travaille avec des chiffres.*

Aucune formation n'existant pour devenir "Spécialiste en employabilité", c'est sur une base personnelle et volontaire que les intervenants se sont formés essentiellement à partir du contact du terrain. Tenter de mettre ou remettre l'individu inactif dans le circuit du travail reconnu constitue l'objectif professionnel majeur et ils vont réaliser cela en faisant l'impasse du contexte

de l'emploi. Systématiquement, ils se doivent d'affronter une argumentation s'y rapportant.

*Il y a pas d'job; j'suis allé voir au centre d'emploi. Ça, je l'entends à la semaine longue, à la semaine longue. C'est tout l'temps; tout l'temps entendu; c'est répété. L'éponge... moi, mon éponge est grosse de même. Elle est remplie de cette parole-là.*

La parade à cet argument sur l'emploi s'établit de la manière suivante:

*Moi, j'ai pas l'impression d'être menteur quand je dis qu'il y en a de l'emploi. C'est vrai qu'elle est rare; faut être réaliste. Il y en a pas gros mais dans c'temps-là, qu'est-ce que tu fais? Tu t'assois-tu? T'attends qu'y en ait? Ou si tu t'débats deux fois plus pour essayer d't'en trouver?*

*C'est qu'avant, c'est comme on leur disait: Tu pouvais envoyer dix curriculum vitae puis, t'avais un emploi. Mais là, faut que t'en envoies 50, puis 75. Puis, faut que tu fasses le tour. T'as pas l'choix! Tsé! Tu y r'tournes de temps en temps.*

*... mon chum, il est allé voir; il y a pas d'job. Peut-être qu'ils l'veulent pas ton chum. Il peut y avoir une raison pour laquelle ils veulent pas ton chum. Toi, ils te connaissent pas; donc, tu peux pas dire qu'il y a pas d'job pour toi à cet endroit-là.*

Les intervenants se positionnent comme les garants d'un fonctionnement sociétal où l'emploi demeure une valeur sûre qu'il faut mériter et, dans un contexte de pénurie, où la chance d'en obtenir un se forge par volonté. Il "suffit" de vouloir et de ne pas se laisser aller au découragement. C'est à ce niveau que se situe l'aide apportée.

*Il y a une question d'attitude; une question de vouloir quelque part. C'est c'qu'il faut essayer de leur donner; changer certaines attitudes, changer leur vouloir.*

Ce qui démarque l'intervenant d'un travailleur social, c'est l'emploi. L'intervenant ne peut théoriquement s'aventurer en dehors de ce domaine.

*Si quelqu'un a un problème d'alcoolisme, j'vais lui dire ben carrément: Faudrait que tu règles ce problème-là avant tout. Moi, j'peux pas rien faire avec ça. Ça t'appartient; c'est ton problème; c'est à toi à l'régler. Quand t'auras réglé ce problème-là, on pourra penser à d'autres choses.*

Cette distinction étant posée, il sera cependant toujours très malaisé de vouloir intégrer les individus au marché du travail sans tenir compte des vécus spécifiques.

## 2. La réalisation de la mesure

### 2.1. Le profil du client pour la mesure Extra

Le public auquel s'adresse plus particulièrement la mesure Extra doit correspondre à certaines caractéristiques.

*Moi, j'dis quand quelqu'un est arrivé à l'Aide, ça fait un bout d'temps qu'il travaillait pas ou qu'il avait lâché l'école depuis une coupe d'années, il a pas été sur le marché du travail, l'habitude de se coucher tard, l'habitude de se lever tard, tsé, il a aucune motivation, il est comme mûr pour un Extra celui-là, pour lui recréer une habitude de travail; s'habituer à se coucher de bonne heure.*

Faible scolarisation, longue absence du marché du travail, habitude de vie marginale, manque de ressources psychologiques, tel est le portrait du client type pour la mesure Extra.

Certains peuvent posséder le profil mais être cependant complètement réfractaire à toute proposition.

*...le système a changé mais on avait les non-participants; puis, les disponibles. Il y en a comment des non-participants qui voulaient rien savoir?*

D'autres encore sont considérés comme des participants possibles mais dans l'avenir; ils ne sont pas psychologiquement prêts à collaborer.

*Alors que les nouveaux, c'est très différent. C'est pas dans leur schème de valeur; de venir ici, ça fait pas l'affaire; donc, c'est d'accepter ça. C'est de faire le deuil de ce qui a pu se produire jusqu'à présent. C'est d'accepter maintenant; puis, ça, il faut leur donner un certain temps.*

Non seulement, il importe que l'individu présente un certain profil par rapport au marché du travail mais il faut aussi qu'il soit parvenu à un état psychologique où les barrières qu'il peut établir soient considérablement réduites. On devient avec le temps "mûr" pour un Extra.

## 2.2. La progression dans l'employabilité

Le profil du candidat étant dressé, sa progression dans l'employabilité se développera dans un cheminement à travers les différentes mesures mais l'Extra présente très nettement un caractère de mesure primaire.

*Oui, moi, j'ai toujours vu ça comme des paliers; absolument! Moi, pour moi, Extra, c'est le premier pas; le stage était deuxième; le PAIE était l'troisième. Il y a d'autres mesures à travers ça: des RADES, des transitions de travail.*

Les mesures se gravissent ainsi que le développement de l'employabilité. Ne pas le faire, c'est déchoir et décevoir.

*...il y en a que j'ai vu faire un Extra, s'en aller faire un PAIE, puis, vouloir revenir sur un Extra. Là, je trouve, c'est reculer. C'est descendre une marche. Puis, c'est ce qu'on essaie de leur faire voir. Tsé, continue!*

La scolarisation de l'individu constitue un frein puissant vis-à-vis d'une participation à Extra.

*Les pas-scolarisés, ceux qui arrivent, comme les jeunes qui arrivent à 18 ans, ils vont l'prendre des fois ce cheminement-là parce qu'ils partent de rien. Mais ceux qui ont déjà leur secondaire V ou qui ont déjà un cours de quelque chose ou qui ont de l'expérience, les paliers, eux, c'est pas fort.*

Participer, c'est implicitement accepter que son statut d'assisté social devienne public, qu'il soit divulgué au moins au sein de l'organisme d'accueil. Cette honte, tous les prestataires ne sont pas capables de la subir. En sus, pour les plus scolarisés, c'est un deuil douloureux qu'il leur est demandé d'effectuer par rapport à leurs rêves. Ils sont décrits comme très réticents par rapport à la mesure.

*Pour moi, scolarisés, c'est des gens qui ont une spécialité au niveau secondaire ou carrément collégial et universitaire. Des bacs en administration, en travail social, en psycho-éducation, en enseignement, on en a vu. Il y a un petit pourcentage là-dedans, ils ont pas de bibittes; ils ont pas d'problème. Ça va. Mais il y en a d'autres que on considère que oui, ils ont étudié là-dedans mais qu'ils travailleront jamais là-dedans. Et ces gens-là arrivent puis disent: J'ai étudié là-dedans; je devrais travailler là-dedans. Oui, mais c'est tu parce que t'es médecin que t'es bon médecin? Que t'as un diplôme médecin que tu vas travailler médecin? Non! Mais c'est ça; on en retrouve. C'est ceux-là qui nous collent.*

Les intervenants invitent certains de leurs prestataires nantis d'un bagage formatif à effectuer un deuil par rapport aux investissements qu'ils peuvent avoir effectués dans un domaine. Tout individu doit effectuer des choix; encore faut-il qu'il réalise les bons choix. Le présent propos s'inscrit cependant en parfaite concordance avec la vision qu'à force d'efforts, on réussit dans la vie. Il n'y a pas d'autre issue que l'alternative: Être battant, gagnant, vainqueur ou faible c'est-à-dire perdant. Ce dernier peut être la personne qui n'a pas su évaluer correctement son propre potentiel, qui s'est engagée dans des filières ne lui convenant pas et qui doit en assumer la responsabilité. Les intervenants font nécessairement partie de la première catégorie et cela traduit le rapport de force vis-à-vis du prestataire. Sous l'angle formatif, les scolarisations longues ne garantissent pas l'acquisition d'une plasticité sur le marché de l'emploi mais des participations aux mesures, pour de multiples motifs, n'offrent pas non plus la certitude d'aboutir à une issue heureuse.

*Il y en a qui ont tout fait les mesures. Il y en a quand qu'on les rencontre, on sent en partant qu'ils vont rester ici; que c'est pas évident de les sortir. Je les reconnais sur la rue ces gens-là en plus. Je le sais par la démarche, l'attitude; on le sait; on le sent.*

### 2.3. La marge de manoeuvre institutionnelle de l'intervenant

Aider le client dans son cheminement n'est déjà pas simple en soi; l'intervenant doit tenir compte des multiples paramètres individuels mais il lui faudra de surcroît composer avec les restrictions budgétaires qui réduisent l'éventail des mesures dont il peut disposer.

*On a eu des FPE; des formations préparatoires à l'emploi. Eux-autres aussi, c'était intéressant. Ça, ça a duré un an de temps. Après ça, ils ont commencé à couper. Puis, ils ont donné quelques semaines. T'avais plus le temps de rien faire. Fait que ça, la mesure a tombé. Les formations sur mesure en établissement, les MDE, méthodes dynamiques de recherche d'emploi. On a eu des choses intéressantes mais à un moment donné, ils coupent les budgets.*

Alors que se réduit la panoplie d'outils, situation décriée par tous les intervenants parce qu'elle leur permettait d'ajuster leur action, la mesure Extra en elle-même est l'objet d'une modification importante.

*C'est que les gens allaient en Extra; puis, jusqu'à récemment, c'est qu'on trouvait régulièrement des gens qui avaient fait douze mois de participation. On pouvait même extensionner jusqu'à quinze mois; puis, on avait le OK: Extension. Puis, après ça, l'individu était six mois sans refaire d'Extra; puis, on recommençait le compteur à zéro. Maintenant, dans les derniers mois, on met la hache parce que c'est fini. ... Parce que longtemps, l'Extra, c'était de l'occupationnel; c'était carrément ça. Alors que maintenant, c'est pas ça; faut l'utiliser pour aller évaluer l'individu.*

Utiliser l'Extra pour évaluer l'individu, ce serait des participations brèves: deux à trois mois, six au maximum. Pour le Ministère, cela devrait permettre un cheminement plus adéquat au sein des différentes mesures. Or, ces autres mesures se voient dès à présent considérablement réduites par ce même Ministère.

Les compressions budgétaires affectent non seulement l'éventail des mesures mais aussi l'encadrement des prestataires à un moment où leur nombre est en progression constante.

*C'est parce que là, on a de l'informatique qui est intéressante. Puis, on dit: Grâce à ça, on va avoir le temps de rencontrer nos clients. Mais c'est pas ça. Grâce à ça, ils coupent du personnel; fait que on n'a pas plus le temps de rencontrer le client.*

L'intervenant détient moins de mesures complémentaires à Extra et moins de temps pour réaliser des suivis efficaces alors qu'on va lui demander d'assurer une rotation plus rapide des personnes sur les mesures. Au niveau institutionnel, la marge de manoeuvre d'un intervenant apparaît comme solidement entamée. Faire plus et mieux avec moins est un slogan qui s'applique aussi à la Sécurité du Revenu.

Le tournoiement du carrousel s'accélère sur les mesures avec moins de chevaux de bois mais aussi sans regard sur le manège en lui-même qui ramène les individus à la case départ.

#### 2.4. Le rôle institutionnel de l'intervenant

Les intervenants se définissent dans un rôle d'aide par rapport aux prestataires. Mais, à ce rôle, il va leur falloir ajouter celui pour lequel ils sont mandatés par l'institution: veiller à l'insertion des personnes sur le marché du travail.

*... le jugement est important. C'est nous-autres qu'a le dernier mot. C'est pas le client qui vient nous voir, puis qui nous dit: Moi, j'fais ci; j'fais ça. C'est nous-autres les agents. On est payé pour, là. Si on veut faire notre job, il faut la faire d'une façon la plus intelligente possible. Il faut vraiment s'asseoir avec lui; puis, juger, est-ce vraiment ça qui est mieux pour lui? C'est à lui de nous convaincre que c'est vraiment ça le moyen pour se sortir de la Sécurité du Revenu. Pas pour le meilleur moyen, pour y rester en ayant le plus possible mais le meilleur moyen pour se développer pour éventuellement sortir de la Sécurité du Revenu.*

Quand on replace cette dernière citation avec le profil type du prestataire recourant à la mesure Extra que les intervenants réalisent eux-mêmes, on peut sans trop s'aventurer affirmer que l'intervenant sait ce qui est adéquat pour le prestataire. Pourtant, il lui faudra veiller à ne pas prendre en charge ce dernier.

*C'est sûr que en même temps, on veut pas déresponsabiliser le client. Ce qu'on dit au client, le message qu'on veut leur passer, c'est: Faites vos démarches vous autres mêmes aussi, parce que le jour où on va créer, par exemple, trois emplois à tel endroit, là, on va te référer mais c'est toi qu'il va falloir qui parles au promoteur.*

Suite à une participation, l'individu possédera un capital bonifié pouvant lui permettre de se positionner plus adéquatement sur le marché de l'emploi et l'intervenant lui fait miroiter son support relationnel tout en laissant tout le poids de la responsabilité de la réussite ou de l'échec à son interlocuteur.

*Ils (certains) ont une déficience intellectuelle mais ils sont drôlement intelligents quand qu'on parle d'argent, puis, chercher ci, puis, j'vais faire*

*ça. Sont brillants dans leur bulle-là. Drôlement, hein! Eux-autres, ils grugent parce que je dis: L'Extra, ce sera plus pour toi maintenant parce que tu peux pas intégrer de façon normale le travail. Tu veux pas travailler. Ben non! On arrête l'Extra. J'suis prête à te rencontrer; puis, tenter qu'on se fixe un objectif mais plus d'Extra. Là, là, tapent du pied. Non! Dis tout ce que tu penses; on va régler; puis, après ça, tu sortiras; tu t'en vas pas d'même.*

Avec l'émergence de "spécialistes en employabilité" plus question de se positionner dans l'occupationnel. Toute participation à une mesure doit s'entendre impérativement dans une optique de sortie de l'Aide et l'intervenant est mandaté pour être le garant de cette clause. Participer pour voir son chèque majoré devient une pratique interdite; la mesure Extra ne peut plus être entrevue comme un complément à une Aide Sociale jugée insuffisante. La visée est de casser la dépendance des prestataires à l'égard des mesures. Si de prime abord l'objectif peut apparaître comme louable en soi, il comporte l'effet pervers d'entraîner une cassure avec une clientèle fortement motivée à participer et aussi d'acculer certains financièrement.

*Le supplément est en moyenne de 120 \$ par individu mais quand qu'ils ont plus ça, ils capotent parce qu'ils ont de la misère à arriver. Parce que la grande partie - c'est pas tout l'monde qui habite chez les parents - ils ont un logement. C'est 400 à peu près par mois. Fait qu'à 500, ils vivent pas, là.*

## 2.5. Connaître le prestataire et les opportunités

Il importe pour l'intervenant de se faire un certain portrait du prestataire afin d'ajuster l'offre d'employabilité à ce dernier.

*Ge qu'il faut... son bagage scolaire, son bagage de travail, ses attentes. Puis, c'est tu réalistes ou ça l'est pas. On peut tu rapidement l'atteindre ou faut aller vers autre chose avant.*

Les entrevues que les intervenants mènent leur permettent de connaître beaucoup plus que ce qui est décrit. Ainsi que le montrent les citations antérieures, peu de domaines resteront dans l'ombre; les renseignements glanés en entrevues concernent les habitudes de vie, d'hygiène, le statut familial, la composition de celle-ci, le casier judiciaire, la biographie de l'individu, ses handicaps...



Tout cela étant détenu, il n'est cependant pas évident d'ajuster sa proposition à son interlocuteur sans erreur possible.

*... j'connais quelqu'un encore qui avait fait deux Extras - c'était pourri, là - c'est le mot. C'était deux Extras où il s'était fait reconnaître comme un lâche, un paresseux - puis, tout ça. On a jasé avec pareil parce que j'avais une vraie job pour lui.*

L'emploi, l'intervenant le lui a octroyé mais cela en dit long sur la difficulté que les agents ont à faire concorder leur offre avec un profil présumé; cela en dit long aussi sur le pouvoir de l'intervenant; cela souligne enfin que les intervenants constituent de véritables banques au niveau de l'emploi. Ils sont au courant des demandes d'organismes d'accueil mais aussi des possibilités d'emplois véritables, de celles qui sont précaires, de celles qui sont saisonnières... Ils vont essayer, comme maître du jeu, de réaliser l'adéquation capital présumé de l'individu et proposition possible.

## 2.6. Les propositions formatives des projets Extra

" Permettre d'acquérir ou de maintenir certains comportements adéquats face au travail" constitue l'objectif déclaré de la mesure Extra. Pour réaliser cela, les intervenants sont fortement dépendants des propositions des organismes d'accueil, de l'évaluation qu'eux-mêmes réalisent pour orienter le prestataire vers la proposition qu'ils jugent la plus formative.

*...je dirais qu'on a des milieux qui sont quand même enrichissants pour nos gens. Qui sont diversifiés aussi. Autant pour la petite madame qui veut faire du secrétariat que un qui veut voir s'il serait habile en conciergerie; des choses comme ça. Donc, c'est assez diversifié.*

La diversification est certes présente mais l'éventail des propositions se situe principalement dans le secteur des emplois non qualifiés et c'est en s'axant sur les comportements face au travail que commence le premier pas formatif menant au développement de l'employabilité.

*Quand j'faisais l'Extra, je demandais au promoteur de leur faire faire l'Extra le matin, de huit heures à midi, pour leur recréer une habitude de travail.*

*Parce que souvent c'est là; parce que souvent, c'est ça; ils ont plus d'habitude de travail; ils se couchent tard; ils se lèvent tard; ça va tout ensemble. Ça, je pense que c'est important de leur recréer une habitude de travail. Un coup que c'est fait, ... lui-même souvent, il va commencer à regarder autre chose parce qu'il a repris le goût au travail.*

Il n'est jamais envisagé que si les individus avaient accès à des travaux socialement et financièrement valorisants, ils pourraient avoir d'autres attitudes vis-à-vis du marché du travail. À nouveau, il est tenu pour inconditionnellement vrai que les prestataires souffrent d'handicaps et de carences.

Avec ceux possédant un certain bagage formatif, l'optique sera de confronter le prestataire avec une réalité qui a évolué. L'objectif devient que la personne réalise que ses compétences sont devenues dépassées avec le temps.

*Penses-tu bien l'exemple de la p'tite commis de bureau. Ça fait longtemps que j'ai pas touché à l'ordinateur; ça fait longtemps, j'ai pas fait ci; ça fait longtemps que j'ai pas fait ça. En allant dans un milieu, dans un organisme qui peut lui permettre de faire ces travaux-là, elle voit vraiment où elle en est rendue.*

Pour certains fortement démunis, l'objectif de la mesure sera d'inculquer certaines habitudes de base.

*... on utilisait la mesure pour qu'ils leur inculquent une hygiène de vie. On a ben des prestataires que se laver, c'est pas important. Puis, s'présenter, traîner les pieds, c'est pas important ça.*

L'intervenant pose son diagnostic et dans tous les cas, ce sera à l'organisme d'accueil à prendre le relais du travail de conviction et de l'adhésion emportée par l'intervenant qui aura cerné les carences du prestataire dans ses habitudes et son mode de vie ou encore dans son bagage formatif devenu obsolète.

## **2.7. La résistance des prestataires aux propositions**

Pour les intervenants, l'argument de la pénurie d'emploi possède peu de poids mais ce n'est pas la seule opposition des prestataires qu'il leur faudra réduire.

*... je dis: Avec la scolarité que tu as, avec le peu de bagage que tu as, c'est sûr que ton rêve, c'est de gagner cher de l'heure mais là, on va y aller terre à terre: Ça s'peut pas aujourd'hui. Tu l'auras pas demain matin. Peu importe toutes les énergies que tu vas mettre, il y a plus de chance que t'arrives à dire: Finalement, j'aurai une job mais pas à dix, quinze piasses de l'heure. Sont rares les jobs à dix, quinze piasses de l'heure. Fait que commençons au bas de l'échelle.*

Dans une région basée en partie sur l'industrie minière, les hauts salaires sans qualification servent de référence pour bon nombre d'individus. Le prestataire, lui, est invité à faire une croix sur cette espérance. Sa réalité est de commencer au bas de la pyramide salariale.

*Moi, j'veux travailler; n'importe où, n'importe quand; le salaire, ça a peu d'importance. Bon parfait! Fait que là, on reçoit des demandes d'employeurs à un moment donné. Puis, salaire minimum. ... Fait que j'dis: Ah lui m'a dit qu'il voulait. C'est l'fun; j'veis l'appeler; j'veis lui offrir. Ah ben là, c'est drôle; ils veulent plus: C'est salaire minimum; c'est pas tout à fait ça que j'veux. Non! Tsé, c'est non! D'autres vont dire: Ben, j'veis y penser.*

Les prestataires ajustent leurs réponses aux attentes des intervenants. Signifier son désir de participer fait partie de leur marge de manoeuvre dans le face à face où l'autre contre-argumente à tout; le passage à l'acte de participation ne s'impose pas avec évidence lorsque la simple distance physique ou la prise de recul peuvent permettre d'effectuer une estimation coûts/bénéfices d'une participation.

*...le médecin disait: Il est en dépression. Ça, on a vu rien qu'en masse. Et, c'est pas pour rien que le central, ils ont dit: On va mettre un stop là-dessus. Les médecins qui vont signer des papiers comme ça, il faut qu'ils répondent à ça. Il y a des enquêtes; il y a eu beaucoup d'évaluations là-dessus. Ça l'a arrêté.*

Le projet maladie constitue la voie royale pour se dérober à une participation mais la surveillance s'accroît en ce domaine. Force sera donc au prestataire de faire valider des pathologies moins susceptibles d'être remises en question que la simple dépression.

*...Ils nous font rien faire! C'est platte! J'travaille à 50 cents de l'heure! J'ai pas d'transport! Ils s'occupent pas d'nous-autres!*

Nerf de la guerre: la question financière. Les intervenants et les prestataires présentent sur ce point des logiques qui peuvent être diamétralement opposées. L'intervenant réalise son calcul sur l'ensemble de la rémunération obtenue de l'État par rapport à 80/h par mois. Le prestataire raisonne par rapport au supplément. Une telle divergence s'illustre ainsi que suit:

*Nos prestataires, ils sont bien payés. Le plus drôle, c'est qu'ils me disent: J'ai eu ma paie hier. Pour eux-autres, le chèque, c'est une paie. Pour la majorité, c'est une paie.*

Pour l'intervenant, l'appui financier fourni par la Sécurité Sociale constitue une aide temporaire de dernier recours. Pour le prestataire, il s'agit d'un droit inaliénable. Afin que la logique des intervenants, mandatés socialement faut-il le préciser, puisse s'imposer sans heurts trop conséquents, ceux-ci disposent d'un allié puissant: le temps.

*( Les nouveaux), c'est souvent des gens qui sont rebelles immédiatement; qu'on retourne réfléchir une coupe de mois; qu'on relance pour voir comment ça va. Puis: On peut tu t'aider? On peut tu te supporter? À défaut de mesure, est-ce qu'on peut te supporter dans ta recherche d'emploi ou dans, je dis emploi ou carrément identifier qu'est-ce que tu pourrais faire?*

## 2.8. L'application de la loi

Les agents de la Sécurité du Revenu ne véhiculent pas socialement une image d'eux-mêmes nécessairement positive.

*On s'sent jugé des fois sévèrement par les prestataires, certain! C'est bien sûr! On est souvent perçu ... les gens qui travaillent dans les CTQ; il y a eu beaucoup de mauvaises publicités: les boubous macoutes, les fonctionnaires...*

Il n'est pas évident de concilier un rôle qu'on qualifie soi-même d'aide avec un autre rôle qui peut être plus répressif, celui qui est dévolu par la loi. Pour sortir du dilemme potentiel entre aider et réprimer, les intervenants vont trouver la parade et se positionner de manière à concilier les deux aspects.

*Nous autres, on essaie de travailler plus avec la personne qu'avec les textes de loi. Les textes de loi, on les utilise quand on n'a pas le choix, mais au départ, on parle avec du monde. Puis, les textes de loi, on les utilise en dernier recours, quand il y a rien d'autre à faire. C'est bien évident que ça en prend des textes de loi. Tu peux pas fonctionner dans l'anarchie non plus.*

Manifestement, utiliser la contrainte n'est pas ce que les spécialistes en employabilité souhaitent; ils possèdent une latitude importante qu'ils prennent d'autant plus aisément qu'elle leur est conférée de par leur statut de préposé à l'employabilité.

*Ils se sont aperçus que quand le client il rencontrait son agent, il était préoccupé par son aide financière et non par l'employabilité. C'est vraiment comme deux choses.*

Cette prise en considération a entraîné l'apparition de leur spécialisation où ils peuvent agir dans une optique où l'aspect compréhensif domine.

*Moi, mon rôle, il est peut-être plus facilitant que uniquement l'aide financière. Parce que l'aide financière, c'est eux qui passent pour les boubous macoutes. C'est eux qui passent pour les plus ingrats.*

L'aspect répressif sera laissé aux agents de l'aide financière et même dans des cas patents de violation de la loi, l'intervenant en employabilité peut adopter une souplesse d'intervention qui va lui permettre de préserver l'image d'aidant qu'il cherche à imposer.

*... je dis que j'ai p't'être le meilleur rôle parce que assez souvent, il y a des gens que j'ai vu travailler au noir. Ce qu'on a tenté de faire, c'est de légaliser la situation. Donc, on appelle l'employeur. Je suis à l'aise d'appeler l'employeur; de dire: J'ai un bon p'tit monsieur qui ferait l'affaire. Je sais: il travaille là. Qu'est-ce que vous pensez? On a une subvention. Fait que on officialise la situation. J'dis pas que ça marche à tous les coups, je serais menteuse, mais ça marche.*

L'imposition de sanctions ne doit pas être trop prônée au niveau organisationnel lui-même car une intervenante détachée à la vérification à plein temps affirmera:

*Quelqu'un qui a fait une fausse déclaration, cela peut aller jusqu'à 1.000 \$ d'amende. Mais jamais on s'en sert. Puis, le Ministère s'en sert pas; puis,*

*il veut pas s'en servir non plus parce que ça va soulever des choses, j'pense. Moi, mon avis, j'pense que c'est comme on pogne ceux qui sont les plus faciles à pogner. Mais les autres, touche là pas trop parce que ça peut crier à quelque part.*

Difficile de savoir d'après cette seule remarque, s'il s'agit en hauts lieux, d'une compréhension du sort des assistés sociaux ou d'une crainte d'une réaction massive des prestataires devant un régime pouvant être perçu comme par trop inquisitorial. On peut cependant voir ici que "spécialiste en employabilité" ne constitue pas un statut définitif. Selon les besoins de l'organisation, l'intervenant peut être déplacé au sein de celle-ci et s'occuper de l'aide financière, de l'employabilité, de la vérification...

### 3. L'accompagnement du prestataire sur la mesure

Les résistances ayant été abolies, l'engagement à participer ayant été obtenu, il reste à aiguiller le prestataire dans l'organisme d'accueil qui sera le plus susceptible de développer son employabilité. Cela se réalise en fonction du profil qui a été entrevu de la personne et de ce dont on dispose comme propositions. Celles-ci ne s'équivalent pas et là encore, l'intervenant devra agir avec discernement.

#### 3.1. Les propositions des organismes d'accueil

Dans son désir d'aide, l'intervenant reste étroitement tributaire des propositions qui lui sont soumises par les organismes d'accueil.

*Mais une chose certaine, c'est que malgré les suivis, il y a des bons projets; il y a eu des moins bons. Ça fait partie de la gamme. Faut pas s'imaginer que c'est tous des bons projets.*

Le critère majeur pour qu'une proposition émanant d'un organisme d'accueil soit retenue, c'est que le participant puisse apprendre.

*...il faut que ce soit qualifiant. Je considère qu'actuellement les milieux que nous avons, faut que ce soit qualifiant.*

Théoriquement, avec des objectifs de base tels que se lever le matin, se laver, ne pas traîner les pieds..., on peut s'attendre à ce que toute proposition puisse être considérée comme formative. Or, tel n'est pas le cas. Il existe des seuils que les intervenants ne veulent pas franchir: celui de l'utilisation occupationnelle des personnes et celui de l'exploitation de la main-d'oeuvre c'est-à-dire de leurs prestataires.

*Des fois, il y a des organismes que c'était pour leur faire faire du fossé; ils apprenaient rien. Nous-autres aussi, on a un rôle auprès de l'employeur. Non! On a parti l'projet mais faut qu'ils apprennent quelque chose; faut qu'ils en retirent quelque chose, là. Il y a des employeurs qui auraient voulu faire passer nos bénéficiaires par des trous de souris.*

*J'avais une quarantaine de prestataires l'hiver. Aller faire des petites fleurs de papier, différentes affaires de même. Finalement, notre monde allait fumer; puis, prendre du café. Moi, je n'étais plus capable.*

Résolument, les intervenants se placent comme garants de la qualité d'une proposition formative; ils disposent pour ce faire de leur seul jugement et de la perception qu'ils peuvent avoir concernant les demandes qui leur sont adressées par les organismes d'accueil.

*C'est comme si on leur confie une part de notre responsabilité dans l'fond. Parce que nous-autres, on peut pas tout, tout, tout les suivre, les gens qu'on a ici. Donc, on demande à d'autres de le faire un petit peu à notre place si tu veux. S'ils l'font relativement bien, on va continuer à faire avec eux-autres. Mais s'ils ont pas le même goût d'aider ces gens-là, écoute...*

C'est donc un partenariat au niveau de l'aide à apporter qui est recherché par les intervenants. Ce principe étant mis de l'avant, encore faut-il voir comment concrètement il se réalise et ce que peut être la réaction du prestataire malgré que déjà des lacunes certaines sont constatées dans l'application du principe.

### 3.2. Le partenariat intervenants-organismes d'accueil

Sans les organismes d'accueil, la mesure Extra serait lettre morte; elle n'existe que de par la demande que ceux-ci formulent mais cette dernière ne s'inscrit pas nécessairement en continuité avec les attentes des intervenants.

*Au niveau des partenaires, il y en a certains qui ne sont pas habilités à encadrer de façon satisfaisante les prestataires. Souvent, ce sont des personnes qui travaillent dans des organismes à buts non lucratifs qui n'ont pas de formation, des gens qui font ça un petit peu à temps perdu; ils n'ont pas le temps de faire de l'encadrement.*

Manifestement, ce type de situation où le prestataire apparaît comme un pion sur l'échiquier n'est pas pour plaire aux intervenants. Si cette pratique n'est pas généralisée, elle nuit cependant profondément à l'aura qu'ils essaient de donner à la mesure et ... à leur propre image.

*Avec les partenaires, on va aller dans l'encadrement, dans la communication. Comment tu reçois le prestataire? Quelqu'un que ça fait deux ans qu'il a rien fait, comment tu le reçois? Bien souvent le client, il est reçu: Tu t'en vas là; puis, tu vas faire du ménage à tel endroit. C'est pas de la mauvaise volonté sauf, qu'on dit: Il y a des façons de faire. On va essayer de développer ça.*

Parfois aussi, la marge de manoeuvre des intervenants se voit objectivement restreinte. Certains organismes sont étatiques tout comme la Sécurité du Revenu; difficile dans ce cas d'aller les critiquer. De surcroît, certaines politiques locales entravent leur action.

*... c'est de l'exploitation à cet endroit là mais ça a l'air qu'on a pas l'choix. Ça, j'ai pas ce pouvoir là; mais on a diminué le nombre de postes; puis, on diminue le nombre de mois que les individus vont là. C'est très politique, hein!*

À tous les intervenants, l'encadrement des prestataires apparaît comme chose essentielle. À cette fin, les organismes peuvent recevoir 100 \$ par mois pour chaque participant. C'est cependant à se demander si cette clause est constamment respectée et surtout quelle qualité d'encadrement est véritablement fournie.

*Mais on a vu des projets qu'y avait personne qui s'occupait ou qui allait voir. Ils leur donnaient l'ouvrage comme pour la semaine. C'est pas long que ça les démotivait. Ils se sentaient tout seuls là-dedans. Ça marchait pas fort ces projets.*

En sus d'une interrogation sur la qualité d'encadrement, on peut aussi se demander sur quelle base sont acceptés certains projets et si l'aspect formatif



est pris en considération au départ. Manifestement, certains projets sont lancés sans perspective formative et sans encadrement.

Le dérapage de certains projets est peut-être au moins partiellement explicatif de la répugnance qu'ont les intervenants de la Sécurité du Revenu à appliquer ponctuellement la loi. Il devient très difficile d'opter pour une application systématique de celle-ci quand manifestement, on constate que la proposition qu'on a fait miroiter ne correspond pas à ses propres attentes.

### 3.3. Le suivi du prestataire sur la mesure Extra par l'intervenant

La question du suivi du prestataire est d'importance car elle pose celle de savoir si les intervenants sont aussi les garants d'un contenu formatif ou si cela leur échappe.

*Mais on a toujours talonné les agents que les suivis soient faits maximum aux trois mois. On envoie quelqu'un maximum trois mois. T'es trois mois dans l'milieu. S'il y a quelque chose qui convient pas, tu rappelles; sinon, je te reconvoque dans le dernier mois de participation pour voir comment ça va. C'est essentiel, ça.*

Les intervenants rencontrés n'ont guère besoin d'être talonnés au sujet du suivi; tous trouvent ce point important; pourtant, la réalisation de celui-ci se fera de manière superficielle.

*Mais on prenait pas l'temps pour rencontrer chacun; c'était impossible; on avait pas l'temps.*

Manifestement, les intervenants ne sont pas maîtres de leur temps pour réaliser autre chose qu'un vague suivi des personnes qu'ils réfèrent aux organismes d'accueil. Lorsqu'aucun écho ne leur parvient, ils n'ont d'autre choix que de présumer que tout va bien dans le meilleur des mondes, que le prestataire apprend quelque chose, développe son employabilité.

*C'est l'employeur qui nous l'faisait (le bilan), qui nous donnait un petit peu comment ça avait été avec le client. Si ça avait bien été, on laissait aller; on le rattrapait là quelque part dans le stage ou dans d'autres choses.*

Le suivi cherche essentiellement à cerner le degré de satisfaction du prestataire et de son employeur; l'aspect formatif est conféré intégralement aux mains de l'organisme d'accueil. Il faut voir aussi qu'un projet Extra qui tourne mal n'est pas nécessairement entrevu comme négatif. L'aversion peut parfois être considérée comme partie intégrante du processus formatif.

*Mais puis, c'est bon s'il est écoeuré assez de faire un Extra. Ça va peut-être assez le fouetter pour faire d'autres choses. Tout est bon. Mais s'il reste chez eux à dormir, c'est clair qu'il y a rien qui va bouger.*

Le long extrait qui va suivre illustre, ô combien, l'erreur toujours possible dans l'évaluation d'un prestataire orienté vers un projet particulier, le manque d'intérêt de certaines propositions, l'inadéquation de celles-ci aux attentes du prestataire, la résistance de ce dernier, l'aspect aléatoire de certains encadrements, l'aspect impropre d'une optique d'aide... On pourrait allonger sans difficulté cette liste mais il n'en demeure pas moins que c'est par des mécanismes de pouvoir que l'imbroglio se dénoue.

*Où c'était difficile, j'trouve, c'est quand t'avais, met-on cinq ou six personnes qui travaillaient sur un projet, tu en avais un qui était rebelle comme ça; puis, qui montait tous les autres. Ça, c'était difficile. Puis, c'est là qu'il fallait intervenir avec l'employeur parce que l'employeur, il essayait tout le temps de l'aider mais... C'est comme une pomme pourrie à travers d'une autre gang. Ça, il fallait travailler beaucoup avec la personne, l'employeur. Puis, à un moment donné, moi, je demandais à l'employeur d'être très rigide avec, d'être très strict. Si ça fait pas, tu l'mets dehors. Tu l'gardes pas parce que c'est pas bon, tsé. Puis, l'employeur souvent, c'est pas un travailleur social lui-même; c'est un bénévole; des fois, c'est une personne âgée. Fait que... Je demandais quand même à l'employeur de faire l'effort de l'aider une coupe de fois. Lui donner des chances; de le rencontrer. Mais après deux, trois fois, c'était ben d'valeur; c'était: mets-le dehors! Puis, il s'en retournera non-participant.*

À la barre du navire, il faut un capitaine; cela comporte des désagréments quand la tempête fait rage mais cela fait partie du travail de capitaine, de sa responsabilité de tenir le gouvernail; cela les intervenants l'endossent même si cette partie va à l'encontre de leur optique d'aide. Il y a une limite à celle-ci que le prestataire ne peut franchir.

*Parce que moi, je permets des erreurs à du monde. À un moment donné, il y a des limites aussi. Faut pas être bonasse non plus; puis, s'faire bourrer là toute notre vie. Tsé, à un moment donné, il faut leur dire qu'il y a des limites. Faut qu'il montre qu'il y a de quoi, qu'il y a une bonne volonté.*

Dans le processus formatif menant au développement de l'employabilité, c'est par le pouvoir que se règlent les difficultés sérieuses même si ces dernières peuvent relever du cadre institutionnel. Le formé devra céder ou adapter des stratégies lui permettant d'esquiver l'impact d'un bras de fer où il ne peut être que perdant en finale.

Au niveau des suivis, il ne peut y avoir de remise en question du diagnostic initial d'orientation. L'individu est considéré comme placé à l'endroit idéal, celui le plus adéquat en fonction de son potentiel présumé pour développer son employabilité, à moins que l'intervenant n'accepte la possibilité que l'activité se révèle occupationnelle ou relève de l'exploitation. Mais encore là, ce dernier ne saura pas nécessairement agir, vu qu'il est lui-même engagé dans une partie de bras de fer avec certains organismes. Dans ce cas, il ne peut être que demandé au participant de se soumettre ou de croiser les doigts en espérant que le processus fonctionne malgré tout. Cela signifie qu'une hiérarchie risque de s'être établie entre les prestataires; les plus démunis ou les plus dociles vont se retrouver sur les projets les moins intéressants.

#### 4. L'évaluation de l'action menée

Les propos relevés dans cette partie se situent en fin d'entretien; certains sont issus de demandes d'éclaircissement non comprises dans le questionnaire à partir de dialogues à bâtons rompus. Chaque fois l'enquête avait été annoncée comme terminée. Cela entraîne que les propos sont beaucoup plus libres, moins susceptibles d'être émis pour justifier une action officielle.

#### 4.1. La poursuite de l'action

Les suivis, tels que nous l'avons vu, laissent beaucoup à désirer. Mais le projet étant mené à son terme, sur quoi se base-t-on pour une poursuite dans la recherche du développement de l'employabilité d'un individu? Ici aussi, cet aspect est complètement délaissé. Encore une fois, l'intervenant devra s'appuyer sur son seul jugement dans les contraintes organisationnelles.

*On n'a pas une grille de pondue pour vraiment dire: on va t'évaluer. Parce que le stage en milieu de travail, c'est comme ça. ... il est drôlement plus exigeant parce que c'est un horaire normal de travail; c'est 35 à 40 heures semaine le stage et puis, on a une grille: de l'intégration, du fonctionnement, ce qu'il développe, ce qui est à développer. On a tout ça dans le stage; chose qui n'a pas été faite dans l'Extra. On a pas l'temps. Fait que on a aucune cible, aucun formulaire, aucune grille d'évaluation.*

L'aspect inquiétant du manque de moyen d'évaluation pour la mesure Extra, n'est pas le seul. Théoriquement, l'objectif recherché est une progression du prestataire au travers différentes mesures d'employabilité dont Extra constitue la première marche. Dans la pratique, ce n'est pas aussi évident que ce qui est prôné.

*Nous-autres, à la limite, si un Extra était pas suffisant - tu sais qu'à la fin d'un Extra, de toute façon, il y avait un six mois d'attente avant de reparticiper - au bout de ce six mois-là, il revenait nous voir puis, disait: Je veux faire un autre Extra. Dans la mesure du possible, on essayait de voir ce qu'était le mieux. Puis, on l'envoyait pas sur le même Extra. On pouvait l'envoyer sur un autre Extra où il pouvait acquérir d'autres attitudes.*

Les itinéraires des personnes ne suivent pas une ligne commune; certaines se verront orientées vers ce qui est perçu comme une progression dans les mesures; d'autres se verront offrir un redoublement de la mesure Extra; d'autres encore se verront cantonnées dans celle-ci, faute de pouvoir posséder de nouvelles propositions. La pénurie de projets ou la prise en considération des contraintes du prestataire (transport, par exemple) peuvent inciter à un recours répétitif à la même mesure.

*C'est que il avait parfois des petites paroisses qu'il n'y a juste un projet. Après que la personne a arrêté six mois, il y a juste ça qui est offert. Puis,*

*il y a pas d'autres choses. Fait qu'on dit: il est peut-être mieux de rester là à bouger que de rester chez eux avec rien.*

Pour sortir de la Sécurité du Revenu grâce aux mesures d'employabilité, mieux vaut peut-être habiter la ville que la campagne. La localisation constitue une variable non négligeable.

#### 4.2. La dépendance face aux mesures et face à l'intervenant

Avec l'objectif ultime que la personne puisse sortir de l'Aide Sociale, il n'est pas étonnant de constater que toute forme de dépendance se voit fermement combattue par les intervenants.

*Donc, il a le supplément. Ça, là, des prestataires, vous allez en voir; ils connaissent mieux le système que moi parce que leur travail, c'est ça: Utiliser le système. Donc, ils s'trouvent tout, tout ce qui est possible dans le système; puis, comment aller l'chercher. C'est vrai; c'est une job à temps plein, ça. Puis, quand qu'il arrive, il dit: Tu vas m'envoyer là; j'ai l'droit. T'as le droit mais on va tenter de répondre à ton besoin par exemple; ton besoin existentiel, pas ton besoin d'argent; ton besoin pour te sortir d'ici. Fait que oui, ils sont dépendants de nous-autres; pour moi, c'est dépendant du système.*

Développer son employabilité doit se réaliser tel que l'intervenant le conçoit. Il n'est pas admis que le prestataire puisse décider de son propre cheminement. L'objectif avoué est de casser la dépendance alors que dans les faits, elle est sollicitée. La contradiction n'est pas entrevue suite à la relation paternaliste développée par les intervenants, non formés eux-mêmes pour prendre du recul par rapport à leur action.

Outre cet aspect, il est combattu que le fait d'être sur la Sécurité du Revenu puisse constituer un travail comme un autre pour certains. L'intervenant veille au grain à ce niveau; les prestataires ne peuvent théoriquement devenir ni dépendant de l'intervenant lui-même, ni des mesures d'employabilité, ni de l'aspect financier qui y est lié. Quand il est décrit que pour bon nombre, il n'est pas possible de vivre avec juste la prestation minimale, il est clair que les clients devront se tourner vers d'autres issues que la participation aux

mesures pour combler le trou financier que l'absence de participations provoque. De facto, s'ouvre la porte du travail au noir...

Le plus désespérant pour un intervenant est de voir un individu qui a été accompagné, poussé, incité dans un cheminement à travers toutes les mesures, revenir à la case départ. Ce cheminement peut s'inscrire dans un décours temporel très conséquent mais même cela ne favorisera pas le questionnement sur l'absence d'emploi ni sur la nature de ceux qui peuvent être détenus.

*Je trouve que les gens qui ont fait Extra, stage, PAIE puis, qui reviennent, sont dépendants de nous-autres. Ils attendent que ce soit nous-autres qui fassent quelque chose pour eux-autres. Ils ont passé un an sur l'chômage. Ils ont rien trouvé. Tu leur dis: Où t'es allé appliquer? J't'ai allé appliquer trois, quatre places dans une année, là. C'est pas normal. Sont dépendants, c'est un fait.*

Qu'ils le veuillent ou non, les intervenants sont considérés par les prestataires comme des palliatifs à leur manque de ressources. Malgré les participations, malgré le retour sur le marché du travail, malgré les habitudes, aptitudes acquises, malgré la responsabilisation tentée, malgré l'incitation à faire des démarches par soi-même, les prestataires demeurent dépendants des intervenants et des mesures.

*De temps en temps, on s'fait dire: Trouve-moi une job, toi. J'peux à l'occasion mais tsé, il faut faire attention pour pas déresponsabiliser l'individu. Il faut qu'il reste responsable de lui-même.*

#### 4.3. Vivre et survivre à la Sécurité du Revenu comme intervenant

Devant la complexité de la clientèle, les difficultés organisationnelles, le poids des attentes, il n'est pas évident de conjuguer tout de manière harmonieuse et d'y trouver soi-même du contentement. C'est essentiellement dans le résultat de l'action que les intervenants vont trouver la source majeure de leur satisfaction.

*Elle fait tout pour se faire mettre dehors mais, elle avait dit à son agent: Je vais l'essayer; je vais essayer d'aller jusqu'au bout. Au bout de deux semaines, il y a un déclic qui se fait; la personne, cela faisait 5 ans*

*qu'elle était sur l'Aide Sociale, elle était pas en mouvement, elle était en dessous du tapis. Je reprends ses paroles; elle est venue nous présenter ça à une réunion: elle voyait plus personne. Elle s'est mise en mouvement, elle est allée compléter son secondaire V, elle a suivi des cours d'anglais, elle est allée finir son cours de secrétariat. Aujourd'hui, elle travaille comme secrétaire.*

*Quand ton enfant commence à marcher, c'est extraordinaire. Extra, c'est ça; c'est un enfant qui commence à marcher. Si tu fais pas commencer ça, il marchera jamais. Si on veut voir ça d'une façon négative, on fait plus rien. Imagine-toi la satisfaction que t'as toi quand t'arrives au bout. Je vais nommer un prénom: Marie. Ça a commencé par un Extra; aujourd'hui, elle est responsable d'un organisme, ici. Elle me dit encore aujourd'hui: Mon premier pas, c'est un Extra. Moi, c'est la plus belle satisfaction.*

L'action a de l'impact; cela permet aux intervenants de poursuivre l'application des mesures même si on ne connaît pas où se situe exactement la frontière entre leur contribution personnelle, celle des mesures et celle des participants eux-mêmes. Sont-ils cependant légion, les individus qui peuvent se prévaloir d'un parcours réussi au sens entendu par les intervenants? Cela ne semble pas mais cela permet à ces derniers de continuer à oeuvrer au Ministère de la Sécurité du Revenu.

Les résultats ne sont cependant pas immédiats; aussi faut-il pouvoir disposer de mécanismes pour accomplir l'action au quotidien et pouvoir ainsi passer au travers des difficultés incessamment rencontrées.

*... j' considère, j'ai une qualité. Quand j'sors à 4 heures et demie, j'y pense plus. A moins qu'il y en ait un qui m'ait joué dedans à mort. À part cela, j'y pense plus; j'y pense plus partout. C'est pas moi qui l'a l'problème; c'est lui. J'ai appris à ne pas rien mettre sur les épaules.*

Faire son travail d'aide le mieux possible est un impératif professionnel pour tout intervenant. Pour survivre, il faut cependant parvenir, si faire se peut, à se munir de mécanismes permettant de ne pas être étouffé par l'aspect douloureux des problématiques auxquelles on tente d'apporter son aide. À cela aussi, les intervenants sont confrontés et ce n'est guère aisé. Entre le dire et le faire, il existe aussi une marge même si la résultante finale est que toute la pression est mise sur le prestataire qui apparaît comme le malade qu'il faut

certes aider mais qui possède entre les mains les moyens de sa guérison. L'aide est du ressort de l'intervenant; la guérison revient au malade... s'il le veut!

*Ce qu'il faut faire, c'est ne pas prendre globalement. Quand on prend globalement, on se décourage. Si t'as un gros tas de gravelle à pelleter devant chez vous, t'as deux tonnes de gravelle à pelleter, tu veux la pelleter, tu la pelleteras pas en cinq minutes. Ce qu'il faut que tu fasses, tu te dis: J'ai un gros tas mais je vais y aller tranquillement.*

Ici, s'énonce clairement le modèle d'intervention préconisé devant une, devant toute situation problématique à résoudre: " L'action de l'eau sur les roches vient à bout des cailloux les plus résistants." Une vision globale n'est pas essentielle; ce qui l'est, c'est l'action incessante au quotidien. Avec une telle optique, le découragement n'est pas de mise. Il n'est pas admis chez le prestataire; il ne l'est pas pour soi-même. Pourtant, le constat pourrait être établi que malgré toutes les mesures d'employabilité mises en place, envers et contre tout, la population sur la Sécurité du Revenu s'accroît; même si ce parallélisme était dressé, il ne viendrait pas troubler la conviction qu'il faut oeuvrer sans cesse et qu'à la longue, la situation s'améliorera. Toute une vision du rôle de l'intervenant social se trouve ainsi décrite et sans doute est-elle salutaire pour pouvoir mobiliser les énergies au quotidien.

#### 4.4. L'évaluation de l'évolution de la clientèle

Le fait d'avoir mené des entretiens dans deux villes entraîne que les propos recueillis témoignent de perceptions différentes sur l'évolution de la clientèle. Dans une ville, cette dernière est estimée en régression; la perception est alors positive:

*Au contraire ici, j'trouve que c'est plaisant parce qu'on a réussi à avoir des résultats intéressants; puis, à maintenir un niveau acceptable pour nous-mêmes. C'est sûr que notre but serait de pas en avoir un. C'est un but pas réaliste. Faut que tu vises ça pareil, sinon... Faut que tu vises ça pareil. Que tu vises d'en avoir le moins possible.*

*Quand tu disais qu'ça augmente le nombre de bénéficiaires, là-bas c'est parce qu'il y a du monde qui font peut-être pas leur job quelque part. J'veux pas viser personne. Mais moi, il me semble...*



Ce qui nous importe dans ce propos n'est pas l'aspect "règlement de compte" ni la recherche d'une auto-congratulation mais bel et bien que le contexte de l'emploi est évacué. Il n'est jamais envisagé que la crise soit structurelle. On ne voit que ce qu'on veut bien voir même si le contexte très local permet d'entrevoir qu'ailleurs peuvent se trouver des facteurs notablement plus explicatifs d'une performance d'action.

*Quand les mines, ça a baissé, on a perdu beaucoup de population à ...; on était 10.000; puis, on est retombé à 8.000 quelque chose là. C'est beaucoup de personnes qui sont partis du coin.*

Ailleurs, la situation empire à la fois sur le plan quantitatif et qualitatif. Non seulement le nombre des prestataires suit une courbe vertigineuse mais le profil de la clientèle se modifie: les gens qualifiés déboulent sur la Sécurité du Revenu.

*...il y a trois ans, il y avait 1500 dossiers à ...; puis, on est rendu à 2600. Les gens qui sont arrivés, les 1100 de plus, c'est des gens qui travaillaient.*

Ce constat corrobore les données statistiques sur l'évolution quantitative et qualitative du nombre de personnes sur la Sécurité du Revenu. Le tonneau des Danaïdes est de plus en plus percé et les mesures d'employabilité ne peuvent enrayer ce processus. Le jeu de "chaise musicale" tourne en sens contraire d'un ordre habituel; il faut sans cesse rajouter des chaises pour des participants plus nombreux et aussi plus qualifiés.

*On retrouve des gens qui ont travaillé 20, 25 ans dans des entreprises; puis qui arrivent ici; puis qui disent: Oui, j'suis gêné mais en même temps, j'y ai droit. Ça fait 25 ans que j'paie pour ce service-là. J'm'en vas toujours bien l'utiliser un peu. C'est comme ça qu'ils réussissent à avoir une certaine estime de soi parce que autrement ils en auraient plus. J'pense que le taux de suicide augmenterait s'il y avait pas ça. J'comprends qu'ils arrivent, qu'ils nous bourassent. Ça passé, OK, on va tenter d'évaluer autre chose.*

Ces personnes qualifiées qui déboulent sur la Sécurité du Revenu constituent certes une modification notoire de la clientèle mais elles imposent aussi à l'intervenant de changer ses stratégies d'action. Développer l'employabilité

d'une personne dite "installée sur l'Aide Sociale" et celle d'une personne qualifiée ne peut se réaliser de manière identique mais le regard sera toujours culpabilisant à l'égard du prestataire. Le slogan contemporain prône d'être mobile sur le marché de l'emploi; il n'est jamais envisagé l'abîme et les répercussions qui séparent une mobilité voulue d'une mobilité imposée. Le court-circuit à ce niveau entraîne des jugements de valeur conséquents:

*Il y a beaucoup, beaucoup d'monde que j'trouve qui sont installés à l'Aide. .. Ils sont installés à l'Aide; ils ont un p'tit revenu au noir. Ils réparent, met-on, des autos ou ils gardent des enfants ou quelque chose. Ils ont leur p'tit revenu au noir. Il lâchera pas leur Aide Sociale. Ils cherchent absolument pas nulle part ailleurs; sont installés sur l'Aide Sociale. Puis, ils vivent très bien. Ils s'inquiètent pas eux-mêmes. Puis, ils ont la conscience en paix. Ils vont chercher ce p'tit revenu-là parce que ça leur aide. Ils disent: C'est pour m'en sortir mais c'est pas pour s'en sortir; c'est juste pour n'avoir plus. Ils veulent pas sortir de l'Aide dans l'fond. Ils veulent juste n'avoir plus. Puis, le reste, ils restent à l'Aide. Ils ont leur chèque. Ils sont heureux.*

Tous les intervenants ont souligné l'ampleur du travail au noir; il est dans leur tâche de s'y opposer mais l'attitude des prestataires face à l'intervenant est peut-être plus significative que l'acte lui-même.

*L'individu qui travaille au noir, il a toujours peur d'être pincé. Toujours nerveux là-dedans. Puis moi, j'aime rencontrer mon monde. Fait que je convoque souvent. Je les rencontre; ça arrive les bottes de travail, les mains tout sales. Tsé, puis, ça sent l'huile; ça sent la bouffe; ça sent toute. J'dis: Hein! Tu dois avoir une jobine, toi. Pantoute! T'es sûr? Ben, ça m'arrive d'aider.*

Ceci illustre de manière marquée la relation de confiance que les spécialistes en employabilité parviennent à développer avec leurs clients. Les individus ont peut-être "peur d'être pincés" mais pas par les agents préposés au développement de l'employabilité. Si l'aspect répressif s'imposait avec force au prestataire avec ses conséquences, il ne prendrait aucun risque de laisser apparaître et d'avouer qu'il se livre à une activité illégale. Cela témoigne d'une relation privilégiée entre ce type d'intervenants et les prestataires. Dans l'esprit de ces derniers, cela peut signifier aussi que le travail au noir est en train de s'imposer résolument comme moyen de subsistance au même titre que le travail déclaré; la frontière entre aspect légal et illégal d'une activité s'estompe

progressivement. Comme la pratique du travail au noir est constamment décriée par les intervenants tant son ampleur apparaît comme importante de par le nombre de personnes qui s'y adonnent, on peut se demander si la clientèle dite enlisée sur l'Aide Sociale, incapable de se lever, etc, n'est pas une portion mineure de l'ensemble des prestataires. En sus, il faudrait beaucoup pour que la pratique du travail au noir cesse car les mécanismes pour parer au risque d'une sanction sont déjà installés.

*À un moment donné, faudrait être là à les surveiller avec un appareil photo. Faudrait faire peut-être plus que 4 heures et demie le soir. Faudrait être là à les surveiller la fin de semaine.*

Manifestement, la problématique du travail au noir ne se réglera pas par un accroissement de l'appareil répressif. Plus celui-ci sera conséquent, plus les prestataires mettront au point des parades. Contrer le travail au noir ne peut se réaliser efficacement si on ne se préoccupe pas de ce qui lui donne naissance. La répression attaque la marge de manoeuvre du prestataire qui automatiquement réajuste ses actions.

#### 4.5. La clientèle jeune

Par deux fois dans les entrevues, les questions ont été posées en regard de cette clientèle afin de cerner si celle-ci pouvait présenter des particularités. Les avis à ce sujet sont très partagés. Pour l'un, le problème fondamental s'inscrit plus dans la durée du séjour sur l'Aide Sociale; pour l'autre, cela fait partie simple de la clientèle; pour la troisième personne, il y a vraiment véritablement là une problématique particulière.

Devant des avis aussi disparates, on serait tenté d'évacuer la variable âge. Pourtant, nous retraçons ici les propos sur cette problématique parce qu'il semble évident qu'il y a sur cet aspect une préoccupation organisationnelle conséquente. La clientèle jeune sur la Sécurité du Revenu présente actuellement des caractéristiques interpellantes et nouvelles.

*Moi, je ferais pas de différence entre les 18-30 ans et les autres. Je pense que c'est plus une question combien de temps qu'ils sont à l'Aide. Plus ça fait longtemps, plus c'est difficile d'en sortir.*

Le temps sur l'Aide Sociale semble donc ici la donnée la plus prépondérante.

*Oui, il y en a qui ont baissé les bras: Ça me donne rien. Ils voient pas d'issue; ils voient pas d'emploi; ils voient rien. Ils ont même pas idée de retourner à l'école. Ils en voient pas d'but au bout, de retourner à l'école. Parce qu'ils se disent: J'en connais plein qui ont de la scolarité puis qui ont pas d'emploi. Ils ont déjà baissé les bras, à 18 ans, 19 ans, 20 ans.*

Le discours est ici sensiblement différent; la clientèle jeune apparaît comme notoirement découragée et désillusionnée devant l'effort demandé et à accomplir. À cet aspect, il convient de souligner la réticence très marquée que semble détenir cette clientèle vis-à-vis des formations conventionnelles.

La troisième approche rejoint la précédente mais ira, comme on pourra le constater, plus loin dans l'analyse car le problème ne sera plus un problème de jeune mais un problème de société. À la Sécurité du Revenu, tout un virage est sur le point d'être réalisé pour tenter de tenir compte de la spécificité d'un public précis: Les jeunes (sous-entendu l'avenir de la société).

*Spécial les 18-30 ans! Parce que la clientèle jeune, moi, je dirais que c'est une génération qui ont... j'allais dire: Sacrifiée. Puis, c'est grave de dire ça mais c'est des jeunes qui ont pas honte d'être à l'Aide. C'est un droit. Ils arrivent ici... De toute façon, les enfants au secondaire, au primaire, dans leur langage, c'est dire: J'suis poche aujourd'hui; ben, j'fais BS. Les jeunes disent ça. C'est inculqué pour eux-autres. Les jeunes que je vois, c'est ça. Pour eux-autres, être BS, c'est être pauvre. Pour qu'il voit vraiment que sa réalité, c'est ça. Là, on regarde à l'écran. Je dis: Tu penses que ça fait un an mais ça fait deux ans que t'es ici. Hein! Ça fait déjà deux ans! Oui, ça fait deux ans que t'es ici. Ah! Ben ordinaire. Trouves-tu le temps long? Pantoute. Trouve pas le temps long. Qu'est-ce que tu fais? Je rencontre mes chums; j'vais au centre d'achat. C'est comme ça qu'ils s'occupent. Ils ont aucun plan d'match. C'est quelque chose, hein!*

Alors que la clientèle plus âgée et plus qualifiée tente d'essayer de sauvegarder une façade pour se prémunir de la honte, celle plus jeune semble complètement résignée et prête à s'installer à demeure sur la Sécurité du Revenu.

*Je dirais que je serais curieuse d'aller vivre une semaine à Montréal comme agente; ça doit être l'enfer. On m'a envoyé à une formation récemment à Montréal. C'est un cadeau; c'est bien enveloppé mais à l'intérieur, je sais que ce n'est pas une sinécure qui nous attend. Le programme s'appelle Option. C'est carrément pour les jeunes de 21 ans et moins qui arrivent à l'Aide Sociale. Le p'tit Pit se présente en avant pour déposer une demande. .... S'il est pour être accepté à l'Aide, je le rencontre; puis, le central figure qu'il va falloir trois rencontres de une à deux heures chaque pour évaluer l'individu puis l'amener à dire: Toi, là, ta place, c'est l'école; tu t'en vas là plutôt que de rentrer ici. Faut dévier son parcours. C'est ça qui s'en vient pour les 21 ans et moins parce que ça rentre; c'est dramatique comment ça rentre ici. C'est ça les prochains mois qu'on va vivre.*

Ainsi donc, c'est tout un programme nouveau qui va être créé pour prendre en considération les spécificités du public jeune. Cela en dit long sur l'ampleur du phénomène mais l'aspect résolutif interpelle fortement. Encore et toujours est utilisé le recours incantatoire à la formation pour lutter contre l'enlèvement des personnes sur la Sécurité du Revenu. C'est pour cela que le pouvoir de conviction des intervenants est sollicité: Inciter les jeunes à retourner à l'école qu'ils ont abandonnée et dont ils ne veulent plus. En systémique, cela s'appelle "faire encore et toujours plus de la même chose". Cela traduit une incapacité organisationnelle et sociétale à imaginer des perspectives nouvelles et sans doute aussi un manque de volonté d'attaquer l'exclusion dans ses causes réelles.

#### 4.6. L'avenir...

Un tableau noir d'une évolution sociétale peut être dressé aisément mais l'avenir est plus à lire dans le vécu quotidien des intervenants que dans l'analyse des propos qui ont été recueillis.

Les entrevues ont été menées dans les locaux même de la Sécurité du Revenu. Trois points précis dans un local retiennent particulièrement l'attention lors d'une visite car ils ont été mentionnés par une agente. Ces points paraissent anodins pris isolément mais regroupés, ils interpellent de manière flagrante.

Premièrement et cela depuis peu, dans chaque bureau où peuvent se réaliser les rencontres, les intervenants disposent à hauteur du genou d'un bouton leur

permettant de pouvoir faire appel à l'aide si le prestataire se montre trop agressif.

Deuxièmement et de manière récente également, les prestataires sont actuellement contraints de se déplacer pour recevoir en main propre le chèque d'Aide Sociale. Cette pratique vise à favoriser la rencontre des deux parties mais le jour de cette remise, il est demandé à un gardien de sécurité d'être sur place. Entre une personne mécontente, seule dans son logement, et cette même personne dans le même état entourée par d'autres dans la même situation, il y a passage à un climat plus menaçant qui nécessite protection.

Le troisième point fait intervenir la disposition des lieux. La salle où attendent les prestataires et les bureaux des intervenants sont reliés entre eux par un couloir d'accès libre. Or, les intervenants exercent des demandes pour que soit placée une porte de sécurité à numéro afin de séparer fermement les deux espaces.

Pour nous, ces trois faits témoignent d'une dégradation du climat à la Sécurité du Revenu. Il s'instaure une montée de la tension à laquelle les intervenants sont sensibles. Manifestement, il existe une crainte de voir surgir la violence. Le changement social s'oriente peut-être résolument dans cette direction et la perception craintive des intervenants se trouvera peut-être confirmée.

L'avenir se lira aussi dans la réponse que l'on donnera aux appels de détresse des intervenants. Paradoxe de la position d'aide pour laquelle ils ont opté est le constat qu'ils ont besoin d'aide eux-mêmes.

*On est bien conscient qu'on peut plus continuer comme ça. Puis que ça fait longtemps qu'on crie que ces mesures ne sont pas nécessairement appropriées. Puis, malheureusement, je trouve que les ministères interviennent toujours trop tard. On dirait qu'ils savent pas ce qui s passe sur le terrain. Moi, j'dis: Lucien Bouchard, j'aimerais ça qu'il vienne passer une journée avec moi parce qu'il verrait c'est quoi sur le terrain. Mais, ils voient pas. Ils n'entendent parler mais le vivre là, c'est bien différent d'en entendre parler; très différent.*

Derrière l'image officielle que les intervenants essaient de se donner, il existe une profonde angoisse vis-à-vis de l'action menée. Alors que toute celle-ci est orientée sur le volet psychologique sans pouvoir résoudre quoi que ce soit en profondeur dans la problématique de l'insertion des plus démunis se pose l'impératif de changer le jeu et ses règles plutôt que de vouloir changer les individus. La réponse à cela est éminemment politique.

#### 4.7. Changer les règles du jeu

Changer le jeu signifie agir sur les processus qui font en sorte que de plus en plus de personnes se retrouvent sur la Sécurité du Revenu. C'est porter l'action en fonction d'une crise structurelle de l'emploi. La perspective est macrosociale et internationale; elle échappe au quotidien des intervenants; aussi, constamment vont-ils prôner ce qui leur paraît directement accessible: la valorisation financière des emplois.

Tous les intervenants sont unanimes sur ce point: il n'y a pas d'incitatifs financiers réels à quitter la Sécurité du Revenu ni à participer aux mesures.

*...ils ont l'habitude. Ils l'ont l'500 piasses. Ils voient l'autre à côté qu'a 500 à rien faire. En principe, moi, j'vais aller faire 80 heures; puis, j'en ai 150 de plus. Écoute!*

L'incitatif financier n'étant pas présent, c'est sur les cordes sensibles dont la fierté du participant qu'il faudra jouer car forcer la participation des gens n'obtient pas les suffrages des intervenants. Ils savent à quoi s'attendre avec cette option.

*Écoute; on pourrait obliger du monde à y aller mais t'aurais du fun avec, si on les obligeait à y aller. Moi, l'obligation, j'suis plus ou moins pour ça. C'est comme un p'tit peu comme obliger quelqu'un à aller au rattrapage scolaire, à l'école. Il fera rien.*

La résistance passive fait partie des ressources des prestataires. Il faudrait de plus savoir si les intervenants disposent de suffisamment de projets pour

pouvoir mettre tout le monde sur des mesures ainsi que le demandent certaines revendications actuelles.

*Ou qu'ils mettent peut-être plus l'écart entre le salaire minimum et l'Aide Sociale. Parce qu'il y a bien du monde, puis, avec raison, un coup qu'tu calcules, ils sont mieux sur l'Aide Sociale que l'autre qui travaille à six piasses de l'heure.*

Cette perspective rejoint les exigences de certains groupes de pression. Même à 7 \$ (6,45 \$ actuellement), un salarié qui travaille 40 heures semaine ne touche que 280 \$ par semaine, moins de 15 000 \$ par année. C'est à peine suffisant pour vivre. Quelque 185 000 Québécois, 7,5 % de la main d'oeuvre salariée, en majorité des femmes et des jeunes de 15 à 24 ans, sont dans cette situation.

*C'est parce qu'ils sont plus à l'aise de recevoir le chèque que d'aller travailler. Hein! j'veais avoir une paie seulement dans deux semaines! Ben oui, mais t'as un chèque ici, une fois par mois; là; tu vas avoir une paie aux deux semaines. Tu vas la gagner ta paie. Ouais mais j'aime quasiment mieux rester chez nous. Pour cent piasses, j'suis mieux d'rester chez nous. C'est de même. Ils sont rapidement dépendants. L'écart, là, du salaire minimum, c'est vrai, c'est pas pour rien qu'j'suis d'accord que le salaire minimum augmente parce qu'il faut créer un écart entre l'aide puis le salaire minimum.*

Finalement, il faudrait savoir: les gens ont-ils tellement besoin de développer avec de l'aide leur employabilité ou ont-ils besoin d'emplois valorisants sur le plan social et financier? En prônant l'urgence d'une revalorisation financière des "petits" emplois, les intervenants remettent partiellement en question la pertinence de leur action. Ce ne serait pas de leur aide dont "leurs" prestataires ont le plus besoin. L'action thérapeutique a ses limites, encore faut-il le voir.

#### 4.8. Le temps dans la transaction organisationnelle

Vis-à-vis du prestataire, les intervenants maîtrisent fortement la composante temporelle. Ils peuvent se permettre d'attendre que le prestataire soit "mûr" pour un projet, qu'il réfléchisse à sa situation afin de se rendre compte des avantages qu'une participation peut lui apporter ou du danger qui le menace de s'enliser sur l'Aide Sociale.



Par contre, les intervenants se retrouvent eux-mêmes coincés par la composante temporelle. Surchargés par le nombre des bénéficiaires, la complexité des problématiques à résoudre, les contraintes organisationnelles, ils ne disposent que d'un temps très réduit pour tenter de cerner les besoins réels du prestataire et pour l'accompagner véritablement sur le plan formatif. Diagnostic et suivi de la personne sont donc faibles de par les impératifs temps auxquels s'ajoutent les mécanismes de résistance des prestataires qui peuvent fausser encore plus le jeu transactionnel.

#### 4.9. L'espace dans la transaction organisationnelle

Une opposition de même ordre régit l'espace transactionnel que celle qui se constate au niveau temporel.

Tant que le prestataire demeure face à eux en entrevue, les intervenants peuvent mettre en branle tout l'arsenal à conviction dont ils disposent afin d'emporter l'adhésion et la participation à la mesure et donc annihiler les mécanismes de résistance des prestataires. Ils réussissent à cela avec des succès divers car éloignés d'eux, ces mécanismes sont susceptibles de resurgir.

Si dans le face à face, les intervenants sont maîtres de l'espace transactionnel, ils ne peuvent cependant que s'opposer partiellement à des dimensions occupationnelles ou d'exploitation toujours possibles lors de l'application concrète de la mesure. De plus, devant la maîtrise du temps et de l'espace qu'ils ont devant eux, les prestataires peuvent développer des stratégies d'évitement.

"Résignation" et contestation sont deux stratégies qui se découvrent dans un rapport au contexte institutionnel. C'est en feignant d'accepter leur situation de "maîtrisés" que les prestataires peuvent arriver à tirer leur épingle du jeu car ils doivent savoir par expérience qu'ils ne pourront pas changer véritablement les données de la situation. Selon le cas, la marge de manoeuvre du prestataire oscille entre une optique de jouer au maximum de gains ou au minimum de perte. D'un côté, une stratégie de repliement, de la réduction des mises, de l'autre une stratégie de conservation des avantages acquis qui peut déboucher sur une attitude offensive qui n'a guère de chance de trouver place dans une relation

de pouvoir. Dans la transaction organisationnelle, le prestataire ne dispose pas de moyens forts pour marchander, négocier son accord et, à plus forte raison, de le refuser.

## 5. La mesure Extra: la transaction sociale. La logique implicite des intervenants de la Sécurité du Revenu. Analyse structurale

Nous ne présentons ici qu'une synthèse des analyses structurales individuelles et nous ne reprendrons autant que faire se peut que des propos non utilisés dans l'analyse précédente.

Au préalable, il y a lieu de rappeler ici que l'analyse en terme de transaction demande d'accorder plus d'importance aux positions et stratégies des acteurs plutôt qu'aux variables dont ils sont chacun porteurs (âge, sexe, etc.). Avec les intervenants, ce qui nous importe est la vision qu'ils ont de leur travail à partir du statut particulier de préposé à l'employabilité qu'ils détiennent. Le discours qu'ils ont fourni correspond à une position officielle qu'ils sont censés défendre; ils nous ont été référés pour les entrevues avec cette optique et ils ont été sélectionnés à l'employabilité parce qu'ils disposent de caractéristiques concordant avec les visées du Ministère de la Sécurité du Revenu en ce domaine. Nous ne nous intéresserons donc pas aux propos d'un individu mais à la résultante de ceux qui ont été formulés afin de mettre en évidence la transaction sociale.

### 5.1. Les codes

#### 5.1.1. Les codes du temps

Chez tous les intervenants contactés, les codes du temps s'articulent autour de l'opposition passé-présent. Le temps passé où l'accession à l'emploi était facile est révolu. Cela n'appelle pas à la nostalgie mais à une action nouvelle exigeant la mobilisation de toutes les ressources de l'individu.

*Si tu regardes les industries aujourd'hui... les industries ont des machines qui prennent la place des humains, dans le fond. Avant cela, quand on fabriquait tel ou tel équipement, c'était des personnes qui fabriquaient cela. Aujourd'hui, c'est plus des personnes, c'est des machines qui vont fabriquer. Qu'est-ce qu'on demande aux humains? On demande de la créativité, on demande de l'imagination; on passe d'une société de production à une société de créativité. Qu'est-ce que l'individu peut faire pour que cela aille mieux dans mon entreprise?*

Si le temps de l'emploi facile est révolu, le présent se caractérise par une dissolution au niveau des valeurs et là, la nostalgie occupe une place non négligeable.

*Puis, les gens, on dira c'qu'on voudra là mais en 96, même les églises sont en péril; ils ont plus de monde mais les églises, ça a du bon, ça a du mauvais parce qu'il faut un schème de valeur. Si on s'accroche pas à des valeurs, on est démissionnaire. Je dis ça parce que je rencontre les jeunes; les jeunes ce qu'on leur inculque de ne pas être achalés. Fonce! Mais pas de fierté, pas d'objectif, pas d'envie. Ils ont rien de tout ça les jeunes. C'est qui qui éduque ces jeunes-là. C'est les parents.*

### 5.1.2. Les codes de l'espace

L'espace s'articule autour d'une opposition majeure. D'un côté, se situe l'espace du prestataire, espace d'inactivité, d'isolement, de repli sur soi avec les conséquences psychologiques qui en découlent: manque de confiance en soi, découragement, résignation, perte des valeurs... De l'autre côté, l'espace de l'emploi demeure accessible si du moins l'individu est capable de mobiliser ses ressources personnelles: créativité, imagination, autonomie, dynamisme sans faille..

*J'ai un de mes cousins qui est quadruplégiq. À 19 ans, il a eu un accident de ski puis, il est devenu quadruplégiq. On aurait pu dire à ce moment-là: Cet individu est plus récupérable. Il a juste sa tête, là. Il a pas d'bras, pas jambes, rien! Mais c'te gars-là, à 19 ans, il est retourné à l'université; puis, aujourd'hui, il est comptable dans un hôpital à Montréal.*

La sortie d'un espace personnel dévalorisé est toujours possible puisque des aides performantes sont disponibles; il suffit de reconnaître objectivement ses

carences, ses déficits, ses difficultés. Faire cela constitue le premier pas qui conduit au succès.

## 5.2. L'axiome qui sous-tend l'action

Avec l'analyse structurale, il est permis de constater que tous les intervenants articulent leur action autour de l'axiome qu'ils se sont construits: " Si tu veux, tu peux." La vision très volontariste de l'existence qui y est liée, ils l'ont appliquée à eux-mêmes en premier lieu. Cela leur a permis de se forger un emploi à leur mesure. L'aide qu'ils tentent d'apporter est en concordance avec leur vécu personnel. Ce qui les a mobilisés, ils le prônent aux autres en passant sous silence l'évolution sociétale et la différence des ressources qui existe entre eux et leurs prestataires.

L'axiome possède une solide menace; il place tout le poids sur l'individu seul et est à ce titre fortement porteur d'une culpabilisation. La personne qui ne réussit pas à s'extirper de l'Aide Sociale, c'est qu'elle ne le veut pas.

Sous l'angle psychologique, la clientèle stagnant sur l'Aide Sociale se voit ainsi dissociée en deux entités; d'une part, "ceux qui ne veulent pas" seront considérés comme les profiteurs du système et d'autre part, "ceux qui ne peuvent pas" seront décrits comme des personnes brisées ou noyées dans des problématiques personnelles lourdes.

## 5.3. Le récit de quête

Dans tous les cas ici aussi, le récit de quête de chaque intervenant tend vers un objet décrit comme réel: l'emploi socialement reconnu inclus dans le travail salarié. Pour les intervenants, toute personne est à même de développer progressivement son employabilité et de parvenir à s'insérer socialement par ce type de travail. Indépendamment de l'évacuation du contexte de l'emploi, il n'est pas envisagé le prix qu'il faudra payer pour concorder avec l'axiome de départ; prix qui produit découragement et désillusion chez les prestataires.

Le travail salarié, sans distinction quant à sa nature, constitue un objet éminemment souhaitable à saisir et tous les efforts doivent être déployés pour l'obtenir. Tout s'orchestre à partir de l'individu et justifie l'optique d'aide préconisée par les intervenants. Travail - Efforts - Volonté constituent la clef de voûte d'un système de représentation. La participation aux mesures se lit comme positionnée par rapport à un obstacle difficile, certes, mais surmontable; de plus, elle possède des garants quant à son heureux aboutissement: les spécialistes en employabilité.

Valeurs, représentations guident l'action des intervenants; elles reflètent à cet égard un modèle culturel largement dominant qui s'impose avec évidence dans le quotidien.

Ce modèle culturel est cependant ébranlé dans sa certitude. L'augmentation quantitative et qualitative des prestataires, le déboussolement de la clientèle jeune commencent à interpeller non seulement l'action des intervenants mais aussi les instances qui les emploient.

Il n'est pas anodin de constater que, remparts d'un fonctionnement sociétal, les intervenants souhaitent la revalorisation du minimum vital; l'action incitative mise en avant pour la clientèle jeune constitue également le signe d'une perception d'un malaise profond.

#### 5.4. Répercussions de l'action

Avec un axiome tel que décrit, des valeurs et des représentations telles qu'analysées, les intervenants structurent leurs entrevues sous le signe du pourquoi: Pourquoi es-tu inactif? Pourquoi ne retournes-tu pas aux études? Pourquoi as-tu peur? Pourquoi ne veux-tu pas participer? Pourquoi, pourquoi, sans cesse. Cette approche étiologique supplante toute perspective herméneutique prônée pourtant dans la relation d'aide et sollicite l'aveu du prestataire. En demandant à ce dernier de se dévoiler, de s'expliquer, on lui communique aussi que c'est en lui que se situent le problème et sa solution.

Par la revalorisation du salaire minimum et les modifications souhaitées dans les mesures, les intervenants questionnent un système de fonctionnement qui se modifie dès à présent. L'écart financier entre les prestations obtenues sur la Sécurité du Revenu et le salaire minimum se creuse non pas par la revalorisation du second mais par la compression de l'aide financière octroyée aux prestataires. Le "paradis" de l'Aide Sociale est combattu de plus en plus non seulement par des mesures de surveillance, de contrôle mais aussi par une réduction des avantages liés à la présence sur l'Aide Sociale. Austérité budgétaire oblige, tout un chacun doit faire sa part, y compris les plus faibles. C'est un principe d'égalité.

La culture dominante traduit avec la clientèle et celle des jeunes en particulier une manière ô combien conventionnelle de réagir. Les jeunes déboussolés se voient proposer le retour aux études. Avec le développement de l'employabilité, un même mécanisme est à l'oeuvre. Encore et toujours, la formation est censée résoudre les problèmes du monde moderne, qu'importe s'il n'y a plus assez d'emplois et si ceux, valorisés sur le plan financier et social, sont de plus en plus rares.

Il est encore fort tôt pour l'affirmer avec certitude mais il est fort possible que les intervenants réalisent un travail considérable. Malgré les phénomènes de culpabilisation que peut comporter leur action, ils peuvent entretenir l'espoir chez certains de leurs prestataires et une confiance dans un système. Constamment en première ligne, en faisant effectuer une rotation des individus sur les différentes mesures, ils maintiennent peut-être l'illusion de leurs prestataires qu'un jour, ils s'en sortiront. La hiérarchisation des mesures, le temps pour cheminer dans celles-ci les aident en ce sens et quelques cas sélectionnés leur permettent de justifier leur action sur le terrain.

Demain, demain, un jour... Constamment, le futur est offert comme horizon aux démunis, tout en exigeant d'eux de sacrifier aujourd'hui. Les mécanismes de résistance des prestataires traduisent un refus de croire en ce mirage et à la perspective de l'emploi accessible et valorisé pour tous. La demande d'acceptation de valeurs telles que ténacité, persévérance, efforts est battue en brèche par une réalité quotidienne où la débrouillardise impose une loi contraire à celle établie. S'infiltrer entre les mailles d'un système constitue une option

active qui possède également une facette inverse: la résignation, l'acceptation d'une position d'assisté.

Les spécialistes en employabilité contribuent peut-être largement à une paix sociale; ils ne peuvent cependant pas s'opposer efficacement à la montée massive du travail au noir ni à une violence qui commence à sourdre et qu'ils perçoivent de manière diffuse. La paix sociale maintenue à grands renforts de mesures pourrait donc se révéler n'être qu'un état précaire.

## 5.5. Le modèle culturel des intervenants de la Sécurité du Revenu

À partir des matériaux situés dans les quatre entretiens, il est possible de retracer le modèle culturel c'est-à-dire le système typique qui oriente les pratiques des intervenants de la Sécurité du Revenu et qu'ils partagent de manière commune.

De manière schématique, en adoptant les notations / pour disjonction et | pour association, on peut repositionner les uns en face des autres les termes qui se disjoignent et en plaçant les uns sous les autres ceux qui s'associent.

Travail	/	Sécurité du Revenu
Salaire	/	Misère
Autonomie	/	Dépendance
Insertion sociale	/	Mise à l'écart
Volonté	/	Abdication
Action	/	Inaction
Formation	/	Non-formation
Bonheur	/	Déchéance

Par le travail, il est donné d'acquérir un salaire et de parvenir à s'insérer socialement; cela ne peut se réaliser que par la volonté personnelle et l'investissement formatif dans l'action quotidienne. C'est par ce biais qu'il est permis d'accéder à l'autonomie et au bonheur.

L'action des intervenants de la Sécurité du Revenu ne résulte pas d'un hasard; elle est fortement tributaire d'un système de sens qui structure l'action et la rend prévisible. Ce qui est valorisé est un état dynamique qui s'articule sur l'investissement personnel exercé ici et maintenant dans un processus constant de dépassement par l'individu de ses propres limites. L'aide extérieure ne constitue qu'un levier. Comme tout renvoie au sujet agissant, il n'est pas étonnant de constater que le rôle de l'intervenant se situe en position cathartique. Il suffit de déclencher la mise en mouvement pour obtenir le processus permettant de s'extirper de l'Aide Sociale et du statut qui s'y trouve accolé.

On peut sans trop s'aventurer augurer de la perpétuation de ce modèle culturel et de l'action qui en découle car la réalité économique et celle rencontrée sur le terrain au quotidien ne viennent nullement ébranler les intervenants. Les contraintes sociales et psycho-affectives ne sont guère susceptibles d'imposer une transformation du système de sens. Le problème est et n'est que d'ordre individuel.

*Ça vient montrer qu'on a beau essayer de mettre tous les programmes qu'on veut sur pied, si on va pas toucher le prestataire, on met ça pour rien. Dans le fond, c'est ça; ça vient de la personne; ça vient du prestataire... Puis, il y en a des emplois; il y en a pareil des emplois...*



## Chapitre 7

### La transaction et les propositions des organismes d'accueil recourant à la mesure Extra

#### Parenthèse

Il peut sembler anecdotique de le souligner mais le fait est trop flagrant pour ne pas être mentionné: en Abitibi-Témiscamingue, le social est essentiellement une question féminine. Toutes les personnes qui ont accepté de répondre à nos questionnaires et toutes celles que nous avons contactées dans divers organismes pour rejoindre des prestataires de la Sécurité du Revenu étaient des femmes. Cet état de fait s'aperçoit également lors des colloques sur la santé, la pauvreté où l'on constate une prépondérance féminine marquée surtout au niveau des personnes agissant directement sur le terrain. En lien étroit avec l'histoire régionale, en Abitibi-Témiscamingue, l'action sociale, la gestion de celle-ci dans des organismes communautaires, repose essentiellement sur l'engagement féminin.

## Introduction

Le guide d'entrevue élaboré à l'égard des personnes oeuvrant dans des organismes d'accueil recourant à la mesure Extra s'établissait selon quatre axes:

1. Connaître l'organisme, ses activités, ses propositions.
2. La lecture de la transaction telle qu'elle se déroule avec la Sécurité du Revenu.
3. La transaction sur le terrain avec les prestataires.
4. Le bilan de la mesure réalisé par les personnes qui la mettent réellement en place.

Le questionnaire a été adressé à trois personnes dont les organismes font appel fortement aux prestataires de la Sécurité du Revenu dans le cadre de la mesure d'employabilité qui nous occupe. Cet échantillonnage s'est réalisé au hasard et sans connaissance préalable de ces personnes avant l'enquête.

Tout comme pour la partie précédente portant sur les intervenants, l'analyse qui va suivre s'établit en deux temps: le premier, celui de la transaction organisationnelle lue par les personnes oeuvrant dans les organismes d'accueil et le second, avec l'analyse structurale, envisage cette même transaction dans sa dimension sociale avec les logiques qui découlent de l'action quotidienne sur le terrain.

Ici aussi, il est utile de préciser, comme nous l'avons fait précédemment à propos des intervenants de la Sécurité du Revenu, que l'analyse s'attache à démontrer un mécanisme de transaction et non à porter quelque jugement que ce soit envers qui que ce soit. L'analyse ne veut pas s'axer sur les personnes mais sur la résultante des actions produites. Vu le caractère semi-directif des entrevues, il se révèle à nouveau impossible de s'en tenir à l'ordre chronologique des propos.

# 1. La transaction organisationnelle insérée dans la mesure Extra lue par les personnes concrétisant sa mise en place

## 1.1. La jeunesse des organismes

Les trois organismes contactés se caractérisent tous par leur extrême jeunesse. Ils sont tous nés de préoccupations contemporaines diverses: récupération et recyclage des matériaux, aménagement floral et paysager urbain, regroupement d'entraide sociale. La mise en place initiale de ces organismes repose sur l'engagement, l'extrême implication des fondateurs vis-à-vis d'un manque perçu au niveau sociétal. Un bénévolat opiniâtre constitue la pierre angulaire de la fondation d'un projet.

*Premièrement, ça a été à titre bénévole; bien sûr, on a travaillé très fort. La première année, j'avais un emploi; donc, c'était très difficile. J'avais un emploi de 20 heures/semaine. Donc, c'était difficile pour moi de venir faire ensuite... Je r'venais et je faisais un 7-8 heures de bénévolat. On finissait des fois à minuit, une heure du matin. Pis, je recommençais à travailler où je travaillais à 6 heures du matin.... Et j'ai quitté mon emploi.. aussi bête que ça paraît, pour v'nir faire du bénévolat et ça, ça a duré... J'ai fait du bénévolat 3 ans, comme ça. Ça fait seulement deux ans que j'suis rémunérée.*

Avoir une vision d'un dysfonctionnement sociétal, délimiter progressivement la sphère où l'on veut agir, parvenir à cerner un projet, réussir à l'imposer, le concrétiser, lutter pour sa perpétuation, toutes ces étapes se réalisent au prix d'un investissement, d'une implication inlassables de personnes fortement charismatiques ou d'équipes, de même nature, très réduites. C'est là que se situe la force des projets mais aussi leur talon d'Achille car beaucoup repose sur les personnes initiatrices des projets.

*Mais faut dire qu'ici aussi, on est vraiment un organisme communautaire et on travaille de façon très spéciale au niveau de l'implication personnelle et notre patron, on pourrait dire que c'est un fou du travail; puis pour lui, le travail, c'est sa vie et le centre de récupération, c'est pratiquement son bébé et lui s'attend à ce que tout le monde qui travaille autour de lui donne*

*les mêmes efforts. Notre façon de travailler va découler de tout ça. On est peut-être des Robin des Bois un peu.*

En ce qui nous concerne, le profil des personnes initiatrices des projets, qui ont investi des efforts considérables dans des activités sociales pour parvenir à voir leurs idées se concrétiser, va avoir un impact direct et conséquent sur les prestataires de la Sécurité du Revenu lors du recours à ceux-ci dans le cadre de la mesure Extra.

## 1.2. L'engagement social des organismes

L'engagement social des organismes peut se lire à deux niveaux. Le premier est celui pour lequel ils sont dûment mandatés par la population et le deuxième, celui qui nous intéresse en particulier, est celui qu'ils cherchent à atteindre avec la main d'oeuvre issue de la Sécurité du Revenu qu'ils emploient. Les deux niveaux sont confondus quand l'organisme axe son projet sur l'aide aux personnes en difficulté.

*Nous ce qu'on fait ici, on vient en aide à tous les gens à faible revenu et en difficultés. Donc, c'est-à-dire tous les gens... Ici, on est comme un point d'accueil, de référence; donc à peu près tous les gens qui viennent de la Sécurité du Revenu, du CLSC, du corps policier; plein de gens arrivent ici par l'intermédiaire des gens de ce réseau-là.*

Quand la priorité se porte sur le projet, l'employabilité devient automatiquement une question secondaire.

*Ils avaient demandé à toutes les gens de Rouyn les besoins qu'ils avaient. Puis, pour améliorer la ville; puis, ce qui a ressorti beaucoup, y a eu un forum, puis les besoins ont ressorti le plus, c'est la qualité de vie via l'environnement.*

Avoir un projet n'exclut pas pour autant qu'on ne puisse pas mener combat sur plusieurs fronts à la fois: " Parce que même si on travaille, notre mission, c'est vraiment l'intégration des clientèles". Une telle position sera, comme on le verra par la suite, très difficile à maintenir car les compressions budgétaires vont imposer aux organismes d'effectuer des choix. Quand l'impératif

va être d'assumer l'autonomie financière de l'organisme, le projet dans une dimension "rentabilité" prendra le pas sur l'aspect social de l'insertion des clientèles.

### 1.3. Le recours aux prestataires de la Sécurité du Revenu et à la mesure Extra

Ainsi que souligné en introduction, les trois organismes rencontrés font grand usage de la mesure Extra ( 25 personnes pour l'un, 35 pour l'autre et 40 pour le troisième). Selon la nature de l'organisme, les activités proposées s'étalent à l'année longue ( avant les changements récents qui ont concernés la mesure) ou de façon plus saisonnière.

*Nous-autres à l'année, c'est pas tellement; l'année, c'est plus pour six mois. L'année passée, on a eu, je dirais par mois une quarantaine de personnes maximum. Oui, mai, juin, juillet, des gros mois là, oui.*

Ce recours quantitatif à la mesure a pour conséquence directe que les organismes sont fortement dépendants du nombre de personnes qui leur sont envoyées par la Sécurité du Revenu. Ils sont aussi directement touchés par toute modification à la mesure sur les plans de la planification de leurs activités, de l'encadrement du personnel, de sa formation... et aussi sur le plan budgétaire comme cela sera démontré par la suite.

En ce qui concerne la mesure Extra, il y a lieu de préciser ici que cette dernière doit son nom à une volonté de la démarquer par rapport à la mesure "Travaux compensatoires" du ministère de la justice. Initialement, la mesure portait le nom de "Travaux communautaires". Savoir si le changement d'appellation efface la confusion combattue laisse rêveur car dans un cas comme dans l'autre, les personnes effectuent les mêmes activités, aux mêmes endroits.

*... nous-autres ce qui nous a permis de vivre, ça a été justement que depuis des années qu'on fait travailler des gens de xxx, qu'on fait travailler des gens sur les Travaux Compensatoires, ok. Fait qu'il y a beaucoup de cette clientèle-là; des gens du Bien-Être social qui venaient ici se ressourcer; des gens du Bien-Être social, les gens de xxx, les gens des travaux compensatoires venaient ici. Puis, on était un peu comme une école sociale si vous voulez.*

Les questions d'entrevue avec les prestataires n'ayant pas porté spécifiquement sur cet aspect, il est malaisé d'envisager les répercussions possible de ce genre de situations qui sont pourtant monnaie courante. Dans les faits, une personne se verra imposer, suite à un délit, de participer à une mesure compensatoire et une autre personne voit sa collaboration "sollicitée" dans le cadre d'une mesure d'employabilité. La première pour un temps relativement court; la seconde pour un temps relativement long.

#### 1.4. Les activités proposées

La variété des domaines où sont impliqués les organismes entraînent qu'ils proposent les uns par rapport aux autres des activités fort diverses mais à l'intérieur de chacun d'entre eux, le panel est peu étendu.

*Mais nous-autres, ce qu'on gère, c'est un parc botanique; les jeunes ce qu'on leur montre, c'est à travailler la terre; puis, à faire des bons arrosages, à différencier les mauvaises herbes, des choses comme ça mais nous-autres, c'est dans ça qu'on est. ... La personne, vraiment que ça lui puait au nez d'aller dehors, on essayait de lui trouver de quoi à faire en dedans. Remarquez qu'on peut pas le faire pour tout le monde parce qu'on en a pas besoin de beaucoup en dedans, tsé. On avait des gens, exemple, qui étaient bons pour bricoler, pour faire des fleurs, des arrangements, puis tout ça.*

*Y'a des postes d'ouverts au niveau de la nourriture, au niveau de la cuisine, des gens qui veulent travailler à la cuisine. T'as au niveau de l'animation; d'autres qui vont prendre une grande expérience au niveau de l'entretien et au niveau du secrétariat. C'est des postes où qu'on a besoin de gens.*

Il n'est donc pas aisé pour ces organismes d'établir une gradation dans les activités pour offrir un cheminement au prestataire. Certains organismes disposent cependant d'un éventail de travaux possibles et se sont dotés d'une politique formative.

*Au niveau de nos activités, on se sert beaucoup de la table de tri pour évaluer les capacités des gens et selon leurs capacités et leur vouloir, ils vont avoir accès à d'autres activités. ... Lorsque les gens ont passé ce cheminement-là et qu'ils ont une capacité pour apprendre des métiers tels que soudeur, mécanicien, peintre, opérateur de chariots élévateurs, à ce moment-là, on leur libère un accès à ces postes-là.*

### 1.5. La sélection des participants par les organismes

Tous les organismes se déclarent ouverts à accepter sans réticence tout candidat prêt à travailler chez eux. Moins l'organisme dispose de propositions formatives qualifiantes, plus il sera ouvert à toute clientèle et à toute référence de celle-ci issue de Travail-Québec. Cependant, posséder des circuits formatifs valorisants peut entraîner des difficultés vis-à-vis des prestataires car ces derniers peuvent lier leur participation à l'enrôlement direct dans les activités qui leur paraissent les plus consistantes eu égard au bagage qu'ils peuvent détenir. ... *On refuse d'accepter un client qui nous dit: " Moi, je m'en vais en soudure et rien d'autre".* Le refus se justifie par l'impératif d'évaluer le potentiel de chaque individu.

*Un bonhomme reste un temps plus ou moins long sur la table de tri en fonction un peu de l'initiative que l'on voit se développer chez lui et puis, après, il passe à d'autres activités à l'intérieur d'un même Extra ou à l'intérieur de plusieurs Extra.*

Discerner le potentiel d'un individu nécessite de commencer par des tâches simples mais la gestion du personnel à l'intérieur de l'établissement impose tout autant de contraintes.

*Et maintenant, on refuse carrément que quelqu'un entre ici sur un programme Paie parce que ça biaise tout le cheminement des autres qui ont mis des efforts, qui ont corrigé des attitudes, qui ont réussi à obtenir des aptitudes au niveau de l'emploi.*

Il découle de cette description que le public qui participe à une mesure Extra est soit particulièrement non-qualifié soit fortement docile ou encore les deux à la fois. Les règles du jeu à l'intérieur des organismes font en sorte qu'un individu ne peut guère décider lui-même, tout au moins au départ, de la voie qu'il désire se tracer pour développer son employabilité.

Il y a là contradiction avec la visée inscrite dans les textes de la Sécurité du Revenu. Dans ceux-ci, la mesure Extra cherche à ce que chaque personne puisse développer son employabilité. Mais pour ce faire, celle-ci devra composer avec des règles organisationnelles qui limitent considérablement sa marge de manoeuvre

dans ses choix. Pour, au moins, une partie de la clientèle, on peut être assuré que le développement de l'employabilité passe impérativement par des choix dictés. Le problème survient du fait que les organismes ont certes le pouvoir de refuser les exigences du prestataire mais que ce dernier doit se soumettre aux règles internes de fonctionnement de l'organisme ou affronter une pénalisation de la part de la Sécurité du Revenu s'il refuse d'accepter ces règles.

Devant cette situation, vu le malaise constaté des intervenants de la Sécurité du Revenu à imposer des sanctions (en région ...) et vu aussi la compréhension des difficultés de la clientèle par les organismes d'accueil, on peut présumer (ou espérer) que la panoplie de mesure d'employabilité évite de recourir à des mesures de sanction car on peut affirmer que la mesure Extra ne correspond pas aux besoins des individus les plus autonomes ni à ceux dont les exigences formatives sont les plus élevées. Pour un participant à une mesure Extra, développer son employabilité devient en partie tout au moins: accepter que l'organisme d'accueil et la Sécurité du Revenu développent celle-ci.

## 2. La transaction avec la Sécurité du Revenu

### 2.1. Les références

Vu le nombre élevé de prestataires de la Sécurité du Revenu et la volonté officielle déclarée d'aider les individus à sortir de celle-ci, on s'attend à ce que chaque organisme d'accueil doive faire face à un afflux de demandes émanant de Travail-Québec. En aucun cas, cela ne se produit de cette manière. Tous les organismes communautaires doivent composer avec un manque de références, ce qui entraîne pour eux des conséquences lourdes.

*Nous-autres l'année passée, on en demandait des programmes Extra; on en avait besoin; puis ils nous en envoyaient pas. C'est pas nous-autres; on en avait de l'ouvrage; on en avait puis, ils nous en envoyaient pas. On a été obligé de se débrouiller là comme on a pu mais on aurait eu besoin de ces gens-là.*

Les organismes vont tenter de compenser leur pénurie de main d'oeuvre en effectuant le recrutement eux-mêmes. Comme ils ne peuvent légalement engager une



personne directement, l'astuce consiste à solliciter la participation à la mesure afin que le participant pressenti organise une démarche vis-à-vis de Travail-Québec et que celui-ci formalise le désir exprimé.

*Effectivement; on doit téléphoner énormément pour avoir des gens; exemple: tu sais, je peux en recevoir peut-être deux dans sept mois; le restant, c'est moi qui.. des gens que je côtoie, pis que j'rencontre ici: " Ben, t'aimerais-tu ça faire une mesure Extra?" Et j'envoie cette personne-là. Et on nous dit tout le temps: " Ben là, on t'en a envoyé quinze mais espère pas trop ( une fois que) t'en aies eu six, sept parce qu'il y a beaucoup d'autres mesures d'employabilité un peu partout."*

Le processus de recrutement par les organismes eux-mêmes peut aller plus loin que le simple contact avec des participants potentiels et aller jusqu'à des campagnes publicitaires orchestrées sur plusieurs fronts.

*On doit faire beaucoup de recrutement; sinon au lieu d'avoir dix postes, j'en aurais peut-être vingt (à combler). De façon régulière, on rencontre nos gens; on leur demande de regarder dans leur entourage s'il y a des gens qui voudraient participer à une mesure Extra chez nous. À ce moment-là, qu'ils nous les réfèrent. Ça, tous nos employés le font de façon sporadique et je passe des annonces à Cablevision de façon régulière et on en parle partout dans notre entourage, à tout le monde, pour arriver à faire du recrutement.... Je peux dire, moi, qu'une journée par semaine, mon temps se passe à faire du recrutement pour les mesures Extra.*

D'après le deuxième propos qui retrace les arguments avancés par les intervenants de la Sécurité du Revenu, la pléthore de mesures d'employabilité serait explicative de la pénurie de personnel placé sur la mesure Extra. L'essentiel se déroule pourtant ailleurs.

Même si l'organisme met en place un programme véritable de formation adapté à une clientèle ciblée de la Sécurité du Revenu, la collaboration avec Travail-Québec est loin d'être évidente.

*Nous, on a débuté un cours de formation pour ces clientèles-là. Entre autres, on avait besoin de gens de 24 ans et moins qui n'ont pas leur secondaire V et qui ne participent à aucune mesure. On en avait discuté avec la direction de Travail-Québec qui nous disait avoir, - là, je ne me souviens plus du nombre de personnes mais c'était énorme le nombre de personnes qui auraient pu se prévaloir de ce cours-là. Ce qu'on a demandé à Travail-Québec, c'est d'avoir*

*sept références. Ils ont travaillé sur le dossier pendant trois semaines. On a eu, je crois, quatre ou cinq références; y'a deux personnes qui n'ont pas duré. Quand on a vu ça, bon parce qu'on a dû retarder notre cours d'une semaine, moi, j'ai décidé de m'occuper du dossier moi-même et j'ai regardé au niveau de la clientèle qu'on connaissait, soit parce qu'elle a déjà passé par ici ou qu'elle était ici; on les a convoqués nous-même; on leur a expliqué ce qu'on voulait faire et on a comblé tous les postes de disponibles en une journée.*

À la lecture de cet extrait, l'argument avancé du nombre de mesure d'employabilité mis en avant précédemment n'apparaît pas fort solide. On serait tenté de cadrer la problématique en fonction d'un aspect "lourdeur administrative" mais ce ne serait toujours que voir la pointe de l'iceberg. Le malaise de la coopération organismes d'accueil/Travail-Québec possède des assises de loin plus profondes.

## 2.2. La perception par les organismes du regard de Travail-Québec

Il faut rappeler ici que les agents de la Sécurité du Revenu se sentent dépositaires d'une mission vis-à-vis de l'exploitation possible de leur clientèle. Une telle situation peut sembler parfaitement acceptable car il s'agit de défendre les prestataires contre des abus possibles et qui ont certainement lieu. Mais comme les critères de cette exploitation ne sont pas définis, chaque agent ou chaque bureau d'agents regarde les propositions qui peuvent être adressées à la clientèle en fonction de ce que lui ou l'équipe considère comme de l'exploitation. Cela se réalise sans tenir compte vraiment de situations particulières. Celles-ci sont très nombreuses et ce sont les organismes d'accueil qui doivent les gérer. Dans la pratique, tout se déroule comme si les intervenants de la Sécurité du Revenu fonctionnaient, par rapport à l'exploitation possible de la main d'oeuvre, avec des modèles pré-construits et peut-être imposés par le rôle qu'ils se sont conférés.

*Il y a quelque chose qui se passe là entre les agents puis les organismes. J'ai eu l'impression l'année passée que les agents, ils nous refilaient; on était un peu comme leur bouche-trou. Excusez l'expression, là! Quand ils pouvaient pas les envoyer ailleurs, ho! On les envoyait au parc; puis, souvent, ils nous ont dit aussi, les gens qui ont travaillé ici, ils nous ont dit: Nos agents nous disent que c'est pas des vrais emplois. C'était pas*

*valorisé non plus le fait de travailler dans un jardin, d'enlever des mauvaises herbes. Pour eux-autres là.*

Le dénigrement systématique, par les intervenants de la Sécurité du Revenu, des activités que les organismes d'accueil peuvent proposer fait partie de leur quotidien. Ils en sont parfaitement conscients.

*Parce que c'est sûr qu'en entrevue si un agent dit à quelqu'un: " Je vais t'envoyer suivre une formation au centre de récupération; tu vas apprendre à trier du papier". Je ne suis pas sûre que la personne serait intéressée non plus.*

La façon dont on présente les propositions à chaque individu est assurément prépondérante mais en ce qui nous concerne, il est clair que la collaboration entre les organismes et Travail-Québec laisse beaucoup à désirer. L'aspect "cheap labor" s'impose dans l'esprit des intervenants de la Sécurité du Revenu par rapport à certaines propositions des organismes d'accueil ou même vis-à-vis de toute proposition issue d'un organisme particulier et cela sans vraiment tenir compte des besoins spécifiques de certaines clientèles.

L'anecdotique peut servir à l'analyse dans la mesure où cela permet de comprendre ou de souligner des faits marquants. Ici, nous ne verserons pas dans ce domaine car il n'apporte rien. Il nous suffit de souligner que les entrevues laissent entrevoir des problématiques fort difficiles: personnes enlisées sur l'Aide Sociale depuis de nombreuses années, personnes relevant du secteur de la santé mentale (schizophrénie) ou d'un handicap physique (cécité), problématiques difficiles d'alcoolémie, de toxicomanie...

*... je ne veux pas hypothéquer tout le monde parce qu'on a des cas beaucoup moins lourds que ça. Et ça, c'est une petite difficulté qu'on a entre autres avec Travail-Québec; on a l'impression qu'ils nous réfèrent les clientèles les plus lourdes. Éventuellement, il va falloir en discuter.*

Ce que les organismes ne réalisent pas, c'est que la "lourdeur" des références a un lien direct avec les changements qui sont survenus sur la Sécurité du Revenu. La portion de la clientèle considérée précédemment comme "inapte" au travail se voit de plus en plus sollicitée comme "apte" au travail. Cela entraîne

comme répercussion directe cette confrontation des organismes d'accueil à un public auquel ils ne sont pas préparés. Il faut ajouter à cela le poids de la rumeur et de la propagation de celle-ci à l'égard des actions menées. Force est de le reconnaître: l'aspect "cheap" de certaines activités d'organismes d'accueil prend, au moins en partie, sa source à la Sécurité du Revenu et dans la contribution de ses agents au dénigrement des actions de terrain qui sont entreprises.

### 2.3. Survivre comme organisme d'accueil

Toute personne adhérant à une mesure Extra voit son allocation mensuelle majorée de 100 \$ pour sa participation et cela constitue un ballon d'oxygène pour bon nombre de bénéficiaires. De leur côté, les organismes disposent d'un montant équivalent afin d'assurer l'encadrement de la clientèle. Ce montant peut constituer pour eux aussi un ballon d'oxygène.

*Nous, ce qu'on a fait, on a eu des problèmes assez financiers dernièrement quand ils ont coupé les mesures Extra. Parce qu'on s'était jamais caché que ça nous aidait ça, la mesure d'employabilité Extra. Pour nous, c'était un plus aussi parce que tu peux le r'garder de plusieurs volets. Nous, ça payait ici notre loyer, notre électricité. C'te sous-là, au lieu de toujours crier après le gouvernement, ben, on s'disait.. ben, on va s'arranger nous-autres mêmes; on va prendre ces argents-là et puis, on va payer notre loyer, notre électricité, notre téléphone. Fait que... mais on a eu une coupure de 20 000, 20 quelque milles \$ une année, 23 000, je crois; donc, ça fait un boum...*

Il ne faudrait pas voir à malversation ou conclure à un manque d'encadrement ici mais bien lire que suite aux compressions budgétaires, certains organismes communautaires sont littéralement au bord de l'asphyxie financière. Se consacrer comme organisme à la classe sociale la plus défavorisée et aux clientèles les plus en perdition, c'est comme celles-ci, vivre constamment au jour le jour, sans planification possible dans le long terme.

*Nous-autres, on y avait droit cette indemnité-là; nous-autres, c'est sûr que ça nous intéressait parce que comme je vous dis, nous-autres, on était un organisme à but non lucratif; ce dont on a le plus besoin, c'est de la main-d'oeuvre; puis, le 100 \$ qui arrivait, ben on s'en servait nous-autres pour acheter des végétaux, des choses pour mettre dans le parc; fait que c'était*

*bienvenu, c'est sûr, pour nous-autres c'était très intéressant cette formule-là.*

Le projet impose ici sa loi: mettre tout en oeuvre pour offrir ce qu'il y a de mieux à la collectivité justifie la gestion financière.

*Ça nous permet de pallier au manque de productivité à cause de l'encadrement des gens mais c'est sûr qu'on ne fait pas d'argent avec ça dans le sens que si on nous l'enlèverait, on nous l'enlèverait. Je crois qu'on donnerait quand même les mêmes services mais on aurait beaucoup moins de disponibilité pour le faire dans le sens que si on enlève une partie de notre financement, ça veut dire que la production faut qu'elle sorte plus pour arriver à récupérer notre manque. Si la production doit sortir plus, ça pourrait aller et ça, on en avait déjà parlé, jusqu'à dire: on refuse les cas lourds parce que ça demande trop d'encadrement.*

Toute modification de nature financière à la mesure Extra affecte les organismes soit dans leur vie même, soit dans leur projet, soit dans les ressources offertes aux clientèles les plus lourdes. Le domaine social paie un très lourd tribut à l'aspect assainissement des finances publiques. Dans un tel contexte, chaque organisme aura tendance à revendiquer des subsides sans égard aux autres. Le terrain est ainsi semé pour que puisse s'appliquer la devise: diviser pour régner.

*Puis, comme je vous dis l'année passée, on en voulait encore; ils ont arrêté de nous en envoyer; puis, on a su après qu'ils ont été à d'autres places; comme on sait que les gens, ils ont continué quand même à aller sur les programmes Extra. Mais on a pas grand pouvoir là-dessus nous-autres; quand le centre Travail-Québec dit: " Non, on n'en envoie plus."*

Quand la manne financière octroyée par l'État se rétrécit, le tissu social a bien de la difficulté à garder une cohésion. Chaque organisme aura tendance à considérer que son projet est essentiel et à vouloir grignoter la plus grande part de ce qui reste du gâteau. Dans un contexte de crise structurale de l'emploi, les personnes responsables des organismes défendent leur projet, leur rêve mais aussi leur propre emploi sans trop s'apercevoir que c'est tout le tissu social qui s'effiloche.

## 2.4. Le temps pour développer l'employabilité

La marge de manoeuvre des organismes se révèle constamment mouvante. Ils vont se sentir perpétuellement coincés entre leur souhait de mener leur projet le plus loin possible et les contraintes financières, entre le développement des personnes et l'impératif d'assurer une certaine rentabilité, entre les désirs des prestataires et les propositions réelles qu'ils peuvent fournir... En sus, il leur faut jongler avec la contrainte temporelle.

*Nous-autres, dans le fond, on est dans le milieu pour le ministère du revenu; le ministère du revenu, ça vise toujours la rentabilité. Tsé, puis, là-bas, eux-autres, c'est ça qu'ils veulent, qu'ils nous demandent, de prendre des gens puis de les rendre rentables dans un court laps de temps.*

Rendre certaines personnes aptes à retourner sur le marché du travail impose que l'on puisse inscrire le cheminement de celles-ci dans un parcours qui peut être relativement long. La durée d'un an pour un programme Extra se voit là justifiée.

*T'as des contrats qui vont jusqu'à un an. Ici, tout dépendant, nous suivons aussi le cheminement de chaque employé. Pour moi, c'est très, très important. C'est-à-dire que... une personne arrive qui vit de la Sécurité du Revenu.. Ça fait 5-6 ans... C'est pas évident. C'est pas demain qu'elle va être prête à aller su'l'marché du travail, y pensent pas en tout cas. Pas avec l'expérience qu'on a vécu ici.*

La visée de retour sur le marché du travail demande de tenir compte de la situation de chaque individu et cela, particulièrement, avec la clientèle la plus ébranlée. Un an de mesure Extra n'est pas nécessairement suffisant et une extension de la durée du suivi devient parfois souhaitable.

*Dans la mesure d'employabilité Extra, tu retrouves des gens qui vont aller jusqu'à 15 mois, parce qu'y peut y avoir une prolongation, qu'y appellent... quand je sens que la personne.. c'est pas terminé là. Demain, j'la vois su'l'marché du travail mais... et puis, on arrive à son terme. J'vas faire des fois la demande; pas à tout le monde.*

Un an sur une mesure Extra, une possibilité d'extension, cela, c'était avant les changements qui sont survenus récemment concernant la mesure. Actuellement, les décisions sont prises au ministère de la Sécurité du Revenu pour que la durée des

programmes Extra s'étale sur trois mois. Une telle situation déclenche un tollé de protestations chez les organismes d'accueil.

*Parce qu'on a des personnes ici qui n'ont que besoin de se remettre en mouvement. À ce moment-là, oui, trois mois, ça peut suffire mais ce n'est pas la majorité des cas. Souvent, ça va être des cas très lourds et y'a un paquet de problématiques qui tournent alentour de tout le système de la personne et ces problématiques-là doivent être réglées avant d'être référées au niveau de l'emploi.*

Le changement dans la durée de la mesure Extra présente des avantages et des inconvénients. Si la personne exigeait juste une "remise en mouvement", une mesure d'un an ne correspondait pas à ses besoins. Par contre, une mesure de trois mois hypothèque fortement tout développement de personnes aux prises avec des problématiques complexes. Au niveau des décisions ministérielles, les décrets se caractérisent par leur arbitraire mais sur le terrain, la collaboration intervenants-organismes d'accueil peut faire la différence.

*On a un peu de souplesse et là, ça dépend beaucoup avec quel agent on travaille. Bon! Je dois dire qu'on commence à les connaître aussi. On sait qu'avec tel agent on a toute la collaboration possible mais avec l'autre, lorsqu'on voit son nom sur la référence, on sait qu'on va avoir un problème. C'est vraiment comme ça. Parce que l'agent a quand même des règles à suivre et ça, c'est à peu près comme n'importe quelle personne au niveau d'un poste; elle peut s'arrêter à son cahier de notes et dire: " C'est ça, ça, ça que je dois appliquer" ou aller vraiment au delà de ça pour arriver à un résultat maximum.*

Entre les règles, les lois et l'interprétation qu'on en réalise se situe un espace de collaboration qui peut venir en aide aux prestataires. Le cas par cas serait éminemment souhaitable car il éviterait bien des erreurs dont celle d'envoyer sur des mesures Extra des personnes dont on peut douter du manque d'employabilité.

*J'ai vu des travailleurs ici qui travaillaient tellement bien, puis tellement intéressés, ils en avaient pas besoin d'intermédiaire pour se présenter; ils seraient venus tout seuls; on les aurait engagés; on les aurait engagés la même chose.*

Si l'employabilité peut, dans de tels exemples, être mise entre parenthèses, on peut affirmer que l'organisme y trouve son contentement à l'égard de son projet mais on ne peut présumer que les individus n'y trouvent pas aussi une source de satisfaction.

## 2.5. La collaboration au niveau des informations

Comme nous l'avons vu antérieurement, les intervenants de la Sécurité du Revenu détiennent de nombreuses informations à propos de chaque prestataire suite aux entrevues qu'ils réalisent. De plus, avant une référence sur une mesure, ils sont censés avoir dressé un certain profil du développement de l'employabilité accepté par la personne. La collaboration entre intervenants et organismes pourrait être bénéfique aux prestataires dans la mesure où une concertation permettrait la meilleure orientation possible. On comprend aisément que les intervenants tenus par la confidentialité aient un devoir de réserve et qu'ils ne puissent tout révéler. De là à ce que ce soit le black-out total, il y a une marge. Ce qui est plus surprenant encore, c'est que les organismes ne sont pas nécessairement demandeurs d'informations.

*Moi, lorsqu'on me réfère quelqu'un, c'est ça que j'ai (feuille). Tout simplement ça: son nom, son adresse, des fois, j'ai un numéro de téléphone et je sais pour combien de temps, on me le réfère. Moi, je dois rencontrer la personne et monter vraiment avec lui son profil. Ça, je me dis que c'est peut-être une bonne chose parce qu'on n'a pas toujours la même vision de l'individu (que Travail-Québec).*

Cette situation d'absence de collaboration ne peut que nuire au prestataire si l'on envisage l'aspect formatif et le développement de l'employabilité. La personne employée devra toujours recommencer à partir d'une page blanche d'évaluation et psychologiquement, revivre sans cesse la honte de devoir se raconter. Dans certains cas, cela va carrément porter préjudice au prestataire.

*Si on partait avec un profil de Travail-Québec, ça risquerait de biaiser nos propres entrevues malgré que des fois, ça serait pertinent par contre quand c'est des problématiques très lourdes. Je reprends encore notre schizophrène qui est ici. Ça a pris quand même cinq mois avant qu'on sache qu'il était schizophrène. Parce que moi, je n'avais absolument rien qui me le disait et*



*ça, ça ne paraît pas dans la face de quelqu'un et la personne ne me l'a pas déclaré.*

Dans ce jeu où chacun des partenaires détenant un pouvoir défend ses prérogatives, ses visées, ses analyses... le prestataire ne peut être que perdant à long terme.

### 3. La transaction organisationnelle avec le prestataire

Débuter l'analyse de la transaction organisationnelle avec le prestataire par les possibilités de rupture de contrat, c'est en quelque sorte commencer à rebours. Nous le réalisons cependant afin de montrer, de départ, que la mesure ne rencontre guère d'opposition lors de sa mise en application.

#### 3.1. Mettre fin à une mesure Extra avant son terme

Nous avons souligné la jeunesse des organismes d'accueil et l'extrême conviction en leur rôle social des fondateurs de ceux-ci. Jeunesse et conviction constituent la clé de voûte pour entraîner la clientèle des mesures Extra dans les projets. Nouveauté et dynamisme permettent de vaincre toute réticence potentielle chez un participant peu enthousiaste voire même hostile. Ce n'est qu'exceptionnellement que les organismes d'accueil se plaignent d'individus réfractaires à une participation chez eux. De façon très précise, le questionnaire portait sur cet aspect et toutes les réponses vont dans le même sens: dans une très large majorité, les individus mènent leur mesure Extra de bout en bout.

*Puis, il y en a une qu'on a été obligé de s'en défaire. On lui a dit: " C'est ben d'valeur là mais tu fonctionnes pas avec les autres"; puis elle nuisait à tout le monde de toute façon. Fait qu'on a pas pu la garder.*

Un tel processus est rarissime; on déploiera plutôt beaucoup d'effort pour aboutir à une participation engagée.

*Puis, il y en a ceux qui sont moins intéressés; ben, ils sont plus difficiles à aller chercher mais on va les chercher pareil. Mais disons que c'est plus dur.*

C'est limpide: sauf cas exceptionnels, il n'y a pas guère d'individus vraiment réfractaires une fois la participation acquise. Les organismes savent emporter l'adhésion des participants aux mesures Extra même si la clientèle peut se montrer rétive au départ.

Si l'abandon en parcours est peu fréquent, c'est qu'une sélection s'est opérée avant l'adhésion. Les individus les plus exigeants posent des conditions à leur participation que les organismes ne peuvent satisfaire. D'office, ils sont hors circuit.

*... si c'est carrément parce qu'elle ne veut pas travailler, elle n'a pas d'affaire ici. C'est aussi clair que ça. Par contre, et ça, ça m'est arrivé souvent, de rencontrer des gens toujours prestataires de la Sécurité du Revenu qui me disent: "Moi, j'accepte de faire un Extra chez vous si tu me payes en dessous de la table." À ce moment-là, je dis qu'il n'en est pas question... À ce moment-là, ils disent: "Tant pis, je m'en retourne chez nous." (...) Mais là, c'était des gens qui m'exigeaient un salaire ou encore: "Je vais faire un Extra de trois mois et promets-moi une job à 10 \$ de l'heure après."*

La latitude de refuser de participer n'est cependant pas évidente. La précarité financière d'une personne sur la Sécurité du Revenu et la menace qu'on peut exercer à ce niveau peuvent entraîner des participations forcées.

*Y'en a d'autres qui haïssaient ça travailler dehors pour s'en confesser; puis sont venus pareil pour la paye; comprenez-vous ça? Fait que, dans l'fond là, la motivation pour ces gens-là, ils ont pas l'choix des fois de dire oui sinon ils se font couper.*

### 3.2. L'implication des prestataires dans le projet

Les organismes défendent chacun un projet à caractère social. Cet aspect social n'est pas un vain mot car ils parviennent à ce que le projet devienne l'affaire de tous. Le prestataire n'est pas considéré comme un exécutant peu qualifié effectuant des tâches sans trop les comprendre; c'est un porteur du projet au sein d'une équipe où tout un chacun joue un rôle capital.

*Nous-autres, ce qu'on leur proposait, c'était dans un premier temps, tous les gens qui arrivaient ici, on leur expliquait, c'était quoi le projet. On les mettait dans le bain; on voulait quand même leur faire comprendre que ce qu'ils faisaient, c'était plus que d'enlever les mauvaises herbes puis de planter des fleurs. Le parc botanique, c'est pas ça: le parc botanique, on veut que ce soit pour les gens; c'est un parc où les gens poussent dedans... Souvent, aussi, le matin, il y avait toujours une réunion le matin avant que les gens partent au travail; s'il y avait des commentaires; on voulait vraiment former des équipes. On voulait que les gens s'impliquent; puis, on les incitait souvent à faire des commentaires. On voulait autrement dit former une équipe solide... Finalement, c'était nos porte-paroles. Les gens qui arrivent de l'extérieur, chaque personne qu'ils voyaient qui était sur un programme Extra, puis qui travaillait sur le terrain, cette personne-là était représentative de notre projet.*

Quel que soit l'organisme, on retrouve systématiquement ce travail de conscientisation et de responsabilisation qui aboutit à l'implication de la personne participante dans ce qui devient son projet. Comme chacun est considéré comme un partenaire essentiel, les positions hiérarchiques s'estompent et chacun voit sa parole respectée. Dans la nouveauté des projets, chacun devient pionnier d'une entreprise collective de solidarité, d'écologie ou dans le cas cité de qualité de vie.

### 3.3. La stimulation du personnel par l'emploi

De par la loi, les organismes ne peuvent stimuler leur personnel venant sur une mesure Extra par une quelconque rétribution financière; ils n'en ont d'ailleurs pas les moyens et cette pénurie entraîne des répercussions directes.

*On a aussi des programmes PAIE mais c'est des gens qui dérivent d'l'Extra qui se sont démarqués. On en a beaucoup; on peut pas tous les prendre; ça s'rait ben l'fun. Mais, là aussi, on a des limites parce que ça coûte des sous à l'organisme.*

Accéder à un programme PAIE, cela peut représenter beaucoup pour un prestataire. C'est voir son mérite reconnu dans un contrat mais aussi décrocher un emploi, un horaire régulier et un salaire payé, il est vrai, conjointement par l'organisme et Travail-Québec. Cette mesure possède tout comme Extra une durée de vie courte après laquelle l'employeur est censé engager en assumant seul la charge salariale.

*... de l'autre côté, on a Travail-Québec qui nous dit: " Mais vous aviez embauché cette personne-là; vous la slaquez pour en prendre une autre au niveau d'un programme." Donc, en gros, on est accusé par la bande de faire du " cheap labor".*

À nouveau, se profile, dans l'esprit des intervenants de la Sécurité du Revenu, l'ombre de l'exploitation de la main-d'oeuvre démunie. De plus, il est conféré aux organismes communautaires un rôle certain dans la création d'emploi alors qu'ils ne disposent pas des ressources pour ce faire. L'emploi, ils l'ont bel et bien de même que le désir d'engager.

*Si l'organisme serait en mesure d'engager des gens, y'a des gens qui ont fait des mesures Extra que jamais on aurait r'laissé partir. C'aurait été nos gens de demain ici. Mais comme la mesure d'employabilité a des limites et que l'organisme a des limites aussi, on a comme pas le choix...*

La mesure Extra sert de filtre; elle permet aux organismes de distinguer les individus les plus engagés dans le projet, ceux qu'on va essayer de retenir avec d'autres mesures, ceux dont l'insertion sur l'emploi va être l'objet de la plus forte préoccupation.

Quoi qu'il en soit, la stimulation du personnel par l'argent ou l'emploi est quasi inexistante. Force sera donc de découvrir d'autres formes d'encouragement car par les temps qui courent le social doit se mettre au diapason avec le domaine commercial.

*On est prêt beaucoup à donner des subventions pour aider les organismes. Sauf ce qu'on leur demande, c'est l'autonomie l'année d'après, comprenez-vous? C'est difficile pour un organisme comme nous-autres de dire: l'année prochaine, on va être autonome.*

#### 3.4. La stimulation du personnel par la valorisation

Cette carte, les organismes vont la jouer à fond sur deux plans: le psychologique et le formatif. Initialement, se lit un profond respect du "partenaire" puisque toute personne participant au projet se voit octroyer le statut de rouage essentiel. Chaque personne malgré ses handicaps, ses difficultés, se voit reconnue comme individu respectable.

*Les gens, c'est comme des fleurs vous savez; les plus belles fleurs qu'on a dans ça, c'est les gens qui sont dedans, puis, c'est toujours ça qu'on a dit. Vous savez une personne quand elle n'a plus confiance en elle, qu'elle arrive dans le système qui l'a brisée... Souvent on voit arriver des gens ici, je vous dis pas qu'ils ont pas besoin d'être aidés puis d'être soutenus ces gens-là. Quand nous-autres on arrive puis qu'on leur donne la chance de participer à un beau projet qui les valorise, puis qu'ils se font féliciter: Aïe, c'est beau; qu'est que tu fais? Puis les visiteurs, tsé: " C'est beau!" Ces gens-là, hé, je pense que c'est un plus pour eux-autres; ça leur donne confiance.*

Les trois organismes contactés effectuent tous cette politique de valorisation de leur personnel. S'ils n'ont aucun critère spécifique d'embauche, ils ont cependant des exigences non pas tant au niveau du travail qu'au niveau du climat qui doit régner chez eux.

*Il y a un règlement. Il y a un règlement pour le parc; chaque personne qui vient travailler au parc, il y a une série de règlements aussi faciles que arriver à l'heure, heu, des choses comme ça là. C'est pas rien de très particulier. Au parc, on tolère pas exemple une personne se moque d'un autre ou tsé on demande le respect, d'être à l'heure, d'être poli, des choses comme ça là.*

On voit mal cependant comment une politique de valorisation systématique puisse réussir alors que les personnes effectuent des travaux susceptibles d'être considérés comme non qualifiants. Les positions hiérarchiques liées au statut sont combattues par l'adhésion au projet; celles incluses dans le travail le sont également par un encadrement au coude à coude.

*Aussitôt que j'ai une chance, je m'en vais, je mets mon sarrau qui est là, mes gants, mon chapeau et je m'en vais travailler sur la table de tri avec les prestataires. Pour qu'ils voient que ce n'est pas parce que tu as plus d'études ou autres que tu n'es pas capable toi aussi de le faire et c'est pour être crédible aussi dans notre discours: " Moi, je suis capable de te comprendre mais je suis capable de te comprendre parce que je suis capable de faire la même chose que toi aussi. Je ne m'assis pas en arrière de mon bureau et je te juge pour te dire: C'est ça et ça que tu devrais faire."*

Une telle présence élimine le dénigrement qui peut être porté par le prestataire sur les travaux effectués. L'aspect "cheap labor" est fermement réfuté dans les trois organismes et l'aspect "détournement de fonds" qu'on pourrait envisager à propos de l'utilisation du 100 \$ par mois que les organismes reçoivent pour

encadrer les prestataires peut être aisément oublié car l'encadrement du personnel est réalisé d'une façon constante et soutenue.

L'aspect formatif, la perspective de voir son capital bonifié face à l'emploi sert tout à la fois de stimulant, d'occasion de valorisation, de moyen pour faciliter l'adhésion au projet et de levier pour vaincre les craintes vis-à-vis de la nature des travaux proposés.

*Les gens, ce qu'ils nous disaient justement, c'est: " J'ai pas besoin d'aller apprendre à trier du papier. À quoi ça va me servir plus tard?" Mais là, c'est de leur apprendre que ce n'est pas nécessairement comment différencier les feuilles de papier. Oui, ça, ils l'apprennent mais par cet apprentissage-là, ce qu'on leur apprend, c'est comment se comporter au niveau d'une entreprise; comment devenir un travailleur efficace; comment regarder et comprendre une philosophie d'entreprise aussi et entrer dans le jeu en disant: " Moi, je suis le meilleur employé que vous ne pourrez jamais trouver; donc je suis là pour vous faire faire de l'argent."*

Le but devient de gagner dans le travail communautaire suffisamment d'estime de soi pour se présenter face au marché du travail avec un profil haut conquis par le dépassement de ses limites psychologiques et en effectuant des tâches simples.

Quand cela s'avère possible, c'est-à-dire quand l'organisme dispose d'un série d'activités, la valorisation du personnel peut s'effectuer par la réalisation de tâches de plus en plus qualifiantes ou responsabilisantes. Cette promotion à l'interne doit à nouveau tenir compte des règles de la Sécurité du Revenu.

*On a demandé déjà d'avoir des Extra, des personnes qui en avaient fait un; puis, ça leur a été refusé. Ils disent: " Non, ils l'ont déjà fait une fois". C'est comme s'ils disaient ben là, ils ont déjà appris tout ce qu'ils avaient à apprendre là. On les envoie ailleurs. Fait que pour nous autres, c't'un problème parce que ça nous oblige à prendre des gens nouveaux; nous-autres, on aimerait ça les garder des fois parce qu'il y en a qui sont vraiment bons; on les formerait; puis, on... C'te parc-là, je veux dire, il est là pour rester là; il y a des gens, on pourrait engager pour l'État. On aurait pu faire des chefs d'équipe avec ces gens-là mais on peut pas.*

### 3.5. L'aide aux prestataires

L'aide que les organismes d'accueil vont offrir aux prestataires s'exerce dans le travail et dans le développement de l'employabilité. Cela apparaît de manière suffisamment nette au paragraphe précédent pour ne pas l'explicitier plus avant. Les organismes vont réaliser plus encore sous divers angles: la recherche d'emploi, la défense des acquis de la Sécurité du Revenu, la référence à d'autres organismes, ... ils vont finalement jouer un rôle de tuteur auprès de chacune des personnes qui leur est référée.

Par rapport à l'emploi futur, les organismes vont tenter de faciliter l'accès au travail par une logistique étendue: rédaction de curriculum, lettres de recommandation, premiers contacts avec un employeur potentiel, banque de données d'emplois possibles, création à l'intérieur même de la mesure de possibilités de prospector le marché de l'emploi...

*Parce que les gens au niveau du programme Extra, faut dire ça aussi, doivent effectuer de la recherche d'emploi en même temps. Nous, on a tout un service pour faire les curriculum vitae des gens ici. À ce moment-là, j'ai une stagiaire mais qui relève aussi des programmes Extra qui est au niveau du service de secrétariat. Cette personne finalement va aider les gens à faire leur curriculum vitae. On leur tape, on leur photocopie et leur donne carrément des adresses d'employeurs avec des références pour se présenter à ces endroits-là. Donc, au moins, quand les personnes partent, on veut pas qu'ils partent les mains vides.*

Au niveau de la prestation de 80 heures par mois lors d'une mesure, les organismes seront toujours compréhensifs à l'égard de l'absentéisme qui est pourtant dans leurs critères discriminatoires. Jamais, au grand jamais, on n'expulsera un prestataire sans avoir préalablement effectué une série de démarches: téléphone, visite à domicile, convocations, réunions... Un tel déploiement explique aussi qu'il n'y ait guère de mesures Extra qui ne soient menées de bout en bout.

À cela s'ajoute l'aide que les organismes fournissent en tout temps et, on peut l'affirmer dans tout domaine. Dans la difficulté le prestataire aura la possibilité de trouver une main secourable.

Une telle aide peut aller très loin car la clientèle des projets Extra peut être particulièrement démunie. Aussi, les organismes d'accueil se voient conférer le rôle même des intervenants de la Sécurité du Revenu. Cela signifie qu'ils ont, au niveau de l'action consciente, choisi leur camp: Le prestataire.

*Nous, ici, on défend les dossiers de l'Aide Sociale. C'est-à-dire qu'une personne qui a des problèmes, qui est coupée, qui sait pas pourquoi, pis qui a des problématiques avec son Aide Sociale, pis qui est pas capable d'avoir ça, nous, c'est nous qui prenons en main leurs dossiers avec eux parce qu'on vise l'autonomie, pis la prise en charge. Nous avons aussi une entente signée avec le centre Travail-Québec dont le client va nous signer... qui donne droit au regroupement d'aller dans leur dossier et qui donne droit aussi à la Sécurité du Revenu de déléguer, de dire des choses confidentielles dans leur dossier. Donc, déjà là, c'est sûr que des fois, on va jusqu'en révision. Et... oui, y'a des gens qui reçoivent de beaux montants, qui avaient été brimés dans leurs droits.*

Pour conclure cet aspect de l'aide fournie, on peut sans trop s'engager dire que celle-ci est fournie à la carte, en fonction du prestataire et quelle que soit l'origine: personnelle, sociale, économique, ...

## 4. Le bilan de la mesure dressé par les organismes

### 4.1. La défense de l'action menée

Tout comme les intervenants de la Sécurité du Revenu, les organismes d'accueil vont se servir d'exemples ponctuels pour justifier l'action menée. Des concrétisations de retour au travail, d'insertion sur ce marché, ils peuvent en exposer et cela va leur permettre de s'octroyer un statut d'experts dans le développement de l'employabilité.

*Tout c'qu'y prennent ici de bagage, parce que j'pense que c'est un bagage à quelque part qu'y viennent chercher. Et on leur dit tout l'temps que ça va leur servir dans la vie. Parce qu'on a eu de très beaux résultats. Y'a des gens qui ont été obligés de déménager dans l'Ontario parce que malheureusement c'est là qu'on a trouvé l'travail. Y'a des gens qui sont su'l'marché du travail qui, les premiers jours qu'y ont été ici, jamais j'aurais envoyé ça devant un employeur. Parce que quand tu n'as plus de valorisation là, t'es qui là? Y'a des gens qui n'savent même pu qui y sont. Tu leur fais découvrir là; tout c'qui peut être merveilleux là. Y'en a qui raccrochent là; c'est super!*



L'expertise qu'ils ont développée avec la clientèle sur le terrain, la réussite qu'ils peuvent afficher dans l'insertion sur le marché du travail vont leur permettre de se positionner à l'égard de Travail-Québec comme des partenaires à part entière, incontournables.

*Tsé, j'vais être franche; lorsque je sens pas la personne prête à aller sur le marché du travail, ben j'leur dis: " Cette personne-là aurait eu besoin encore un peu d'temps. L'autre est apte". Tsé, pis j'me trompe pas trop parce que l'autre fois, l'monsieur, quand ils l'ont envoyé, j'leur avais dit. Pis personnellement, j'étais fière; j'étais fière parce que j'le savais qu'y était pas prêt, l'monsieur. Tsé, j'étais pas fière pour le monsieur parce que j'me disais: c'est dommage.*

Revendiquer un statut d'expert, de partenaire à part entière ne signifie pas pour autant que cela soit reconnu. Cela repose le problème de la collaboration: organismes d'accueil-Sécurité du Revenu en rappelant que les intervenants de celle-ci sont aussi submergés par une multitude de dossier et la même complexité de clientèle que les organismes.

#### 4.2. Le développement de l'employabilité

Comme nous l'avons vu, les organismes travaillent beaucoup le développement de l'employabilité au niveau des attitudes, des aptitudes, par le biais d'une valorisation soutenue et d'un climat de travail respectueux de toute personne. Dans les attitudes, l'autonomie, la responsabilisation, l'initiative sont constamment encouragées dans le cadre interne de l'organisme. Hors de celui-ci, du cadre de la mesure Extra, le comportement des individus parle de lui-même.

*Parce que souvent c'est des gens qui n'ont pas travaillé depuis des années et comme ils nous disent: " Juste le fait de ne pas me coucher à trois heures du matin, me coucher à une heure raisonnable pour faire en sorte que je sois debout à sept heures le lendemain et d'être en forme, pour moi, c'est une autre façon de vivre."*

Le résultat obtenu dépasse des objectifs d'employabilité. Il est possible pour les individus de retrouver un sens à leur vie. Quand les organismes dressent un bilan positif de leur action, mieux vaudrait leur reconnaître ce droit.

*Mais moi, j'te dis qu'y a des gens qui ont terminé leur mesure Extra et qui sont ici maintenant à tous les jours. Soit c'est seulement pour venir prendre un café ou manger seulement une soupe. Venir partager la soupe le midi.*

Une fois le programme Extra terminé, vu la nature de l'accueil et l'appui qu'ils ont reçu, quand cela est possible les prestataires témoignent indirectement de leur reconnaissance. Ils se sentent chez eux dans l'organisme; un sentiment d'appartenance a été créé de manière durable. C'est vis-à-vis de l'emploi que les choses se gâtent.

*Très souvent les gens nous disent, entre autres, quand l'agent refuse de renouveler son Extra - et ça, c'est arrivé souvent- la personne débarque dans mon bureau en me suppliant: " Fais quelque chose! Je veux pas m'en retourner chez nous à rien faire. Je sais que je vais retomber dans des problèmes de boisson; je vais virer fou" ou bien des questionnements comme ça. Non! C'est pas du tout des gens qui sont dépendants.*

Il importe de comprendre l'interlocutrice car dans son esprit, il n'y a pas de dépendance possible puisque ce que l'organisme a su développer, c'est le goût du travail, la rupture avec l'enlèvement. Pourtant les prestataires sont profondément dépendants des mesures et manifestement, ils détiennent une profonde connaissance de ce qui les attend à la fin d'une mesure face à un marché de l'emploi où ils pressentent qu'ils n'ont pas de place. Le dernier propos est une illustration de la détresse et de l'appel à la compréhension qui s'y ajoute.

#### 4.3. Le positionnement des organismes face à l'emploi

Les organismes ne se leurrent pas vis-à-vis du marché de l'emploi. À ce chapitre, ils peuvent jouer deux cartes: celle de leur projet et celle de l'employabilité de leur personnel.

Plus ils vont miser sur la première, plus ils considéreront que la main d'oeuvre est apte à travailler. L'aspect formatif devient alors accessoire. Le problème est celui de la pénurie d'emploi.

*Savez monsieur, demain si on avait besoin de 10.000 emplois dans la ville de Rouyn-Noranda, on n'en parlerait même plus de t'ça. On n'en parlerait même pas. On dirait pas: " Lui, là, il est sur le Bien-Être; on va le faire*

*travailler." Il irait de lui-même; puis, il serait assez content. Il y en aurait pas de problème; le problème, je pense que c'est ça; c'est qu'il y en a pas d'emplois. Qu'ils en créent des emplois au lieu de faire toujours des organismes qui guettent pour voir s'ils vont voir pour se trouver un emploi. Puis, il y en a pas tsé.*

Dans le cas où le projet est prépondérant, le scénario pour le prestataire s'écrit:

Participation à une mesure Extra.....> Valorisation.....> Fin de la mesure.

Plus ils vont se sentir concernés par l'employabilité, plus ils s'engageront à faire tourner les prestataires dans le carrousel des mesures ainsi que la Sécurité du Revenu le leur demande.

*Il faut recommencer par leur prouver qu'y ont des capacités, qu'y ont plein de choses, plein de capacités qu'y croient qu'y ont plus. C'est pas évident parce qu'avant de dériver d'la Sécurité du Revenu, c'est qu'on a tout essayé, hein! On est parti; on était travailleur pour se retrouver su'l'chômage; déjà là, c'est... Tu peux voir la pauvreté qui commence à s'installer. Tu pars du chômage qui est terminé... Y'a pas d'emploi; tu t'en vas à la Sécurité du Revenu... O.K? Là, tu t'installés là-dessus. Tu recherches d'l'emploi. C'est très, très difficile à trouver un emploi dans la vie d'aujourd'hui. Tu restes chez vous parce que le social, ben... T'as pas d'argent pour suivre les autres. Donc, c'est pas évident. C'est pas évident de suivre. Donc, tu t'enfermes et là, nous on a tout ça a... Moi, j'appelle ça: reprogrammer la personne; pis ça, ça s'fait pas du jour au lendemain.*

Dans ce cas où l'employabilité est envisagée, le scénario est plus complexe:

Participation à une mesure Extra.....> Valorisation....> Fin de la mesure...> Reconnaissance des efforts fournis...> Programme Paie...> Accès à l'assurance emploi...> Fin des prestations de cette assurance...> Retour sur la Sécurité du Revenu.

Ce scénario peut être plus élaboré encore en fonction du recours à d'autres mesures d'employabilité, à la possibilité d'obtenir des contrats temporaires mais pour la plus grande partie des prestataires, le retour à la case départ est inévitable et les organismes communautaires contribuent fortement à procurer à leur personnel, cette sensation qu'ils vont s'en sortir. L'illusion possède un

prix: le désenchantement, l'amertume de ne pas être capable d'émerger malgré toute l'aide apportée. Le processus est diffus car il s'étale dans le temps; le cheminement Programme Extra - Programme Paie - Chômage et retour sur l'Aide Sociale s'effectue sur un laps de temps d'environ trois ans ou plus encore. Quand il est fait mention de personnes enlisées sur l'Aide Sociale malgré de nombreuses mesures d'employabilité, il importe de replacer cela dans un circuit qui boucle sans cesse au même point et les organismes contribuent au processus à leur corps défendant vu les difficultés financières qui les acculent à jouer ce rôle, l'absence réelle d'emploi, l'isolement les uns par rapport aux autres qui empêche toute action concertée. Ils concrétisent aussi l'échange incessant des personnes sans-emploi ou à statut précaire entre les deux paliers gouvernementaux, le fédéral et le provincial, par le passage de la Sécurité du Revenu à l'assurance emploi et vice versa alors que l'accès à ces deux mécanismes de régulation sociale se révèle de plus en plus restrictif.

Si les organismes ont appris à se défendre des attaques qui peuvent leur être adressées par les agents de la Sécurité du Revenu, ils devancent les reproches que peuvent leur adresser leur propre personnel lorsqu'une mesure vient à son échéance.

*Ça, je leur dis à la première entrevue: " Non, tu n'as aucune possibilité d'emploi", même si je sais que ce n'est pas tout-à-fait vrai. Par contre, comme je leur dis: " C'est que nous, on ne te gardera pas mais on va tout faire pour t'aider à te trouver un emploi à l'extérieur". Et de toute façon, ce que je leur dis et c'est réel aussi: " Si on te garde chez nous, on t'hypothèque dans un certain sens parce que notre taux salarial, nous le plafond est assez bas... Nous, c'est pas mal au niveau du salaire minimum."*

Les organismes se considèrent donc comme un tremplin permettant d'accéder aux vrais emplois, ceux qui sont valorisés financièrement et qu'ils ne peuvent offrir. L'issue à la crise de l'emploi, ils peuvent cependant la lire dans l'exécution de tâches non qualifiantes, rejetées par tous mais socialement utiles.

*On a juste à regarder au niveau de ... ; tu te promènes l'été en arrière des bâtiments; c'est sale ça, pas de bon sens. Pourquoi? Parce qu'ils n'ont pas de ressources pour nettoyer ça pendant que tu as X personnes qui sont payées par notre communauté à rester chez elles. À ce moment-là, pourquoi est-ce*

*qu'on se servirait pas de ces richesses-là pour justement faire en sorte d'avoir une qualité de vie meilleure pour tout le monde. Je regarde aussi entre autres au niveau de l'aide à domicile pour les personnes âgées; c'est encore une chose qui est coupée.*

Un travail est un travail. Il n'existe pas de sous- ou de sots métiers. C'est oublier un peu vite la dévalorisation sociale et financière qui caractérise certains travaux. Conformément au discours dominant, tout un chacun se doit de contribuer au fonctionnement de la société et les personnes sur la Sécurité du Revenu sont invitées à donner leur écot en effectuant les emplois de relégation.

#### 4.4. Les formations qualifiantes

Au niveau des habitudes et des aptitudes au travail, les organismes réussissent à fournir aux prestataires l'occasion de s'en forger de nouvelles et de se rebâtir une image positive de soi dans l'implication au projet. C'est la base permettant d'accéder aux formations plus qualifiantes lorsqu'elles sont accessibles dans l'organisme.

*Mais nous, notre but, c'est toujours de faire en sorte que lorsque la personne sort d'ici, elle puisse avoir accès au marché du travail. Ce qui veut dire aussi, de façon concrète, que si une personne n'a absolument aucune expérience, entre autre comme soudeur, qu'elle désire devenir soudeur, pis qu'elle n'a pas son secondaire V, c'est assez difficile d'avoir accès à cet atelier-là parce qu'on se dit dans le court laps de temps qu'on a la personne, on ne peut pas lui apprendre un métier de A à Z surtout si elle n'a pas de base et même si on arrivait à le faire, entre autres pour ce métier-là, ça prend des cartes de compétence et nous, on peut pas donner ces cartes de compétence-là; donc la personne devrait retourner aux études...*

L'accès aux propositions les plus qualifiantes se trouve réservé d'une part aux plus méritants mais aussi aux personnes qui sont déjà les mieux nanties au niveau du capital formatif. De plus, les organismes ne pourront pas reconnaître à cette partie de leur clientèle, la formation qu'ils auront acquise chez eux car ils ne détiennent pas les autorisations pour donner les attestations certificatives reconnues. Cela signifie que même une personne qui détient le bagage formatif suffisant pour accéder aux propositions qualifiantes devra impérativement effectuer un retour dans le circuit scolaire conventionnel pour voir ses efforts reconnus. Dans le domaine formatif, les organismes jouent, ici aussi, le jeu du

discours dominant qui impose sa loi; ils se sentent de surcroît obligés d'y adhérer car les industries sont également partie prenante du discours.

*C'est qu'avec la nouvelle loi, ils (les employeurs) sont obligés d'investir au niveau de la formation de leurs employés et ils se disent: " Tant qu'à investir, je n'investirai pas pour apprendre à quelqu'un à parler le français ou à apprendre les mathématiques. Je vais investir pour aller beaucoup plus loin avec mon employé." Ce qui veut dire que si je veux aller plus loin, je dois avoir un employé qui a au minimum son secondaire V et c'est ça qu'on doit faire comprendre aux clientèles.*

Une telle contrainte souligne à nouveau le fait que la mesure Extra ne constitue qu'un premier pas et implicitement, qu'il n'y a pas d'accès véritablement possible à l'emploi sans retour aux études qu'on a la plupart du temps abandonnées. Tout est ainsi placé pour que le retour sur le circuit du travail soit une longue odyssée alors que, faut-il le rappeler, la population détenant des capitaux scolaires conséquents qui se retrouve sur la Sécurité du Revenu ne cesse de croître et que celle qui effectue la mesure Extra ne possède pas ces capitaux.

*Les gens qui nous arrivent ici à 18-30 ans, souvent c'est des gens qui n'ont pas leur secondaire V; qui ont eu de très grosses difficultés au niveau des études. Soit tout simplement parce qu'ils n'étaient pas motivés, soit parce qu'ils n'avaient pas les capacités d'apprendre ou encore des gros problèmes de drogue ou d'alcool.*

#### 4.5. Changer, améliorer la mesure Extra

L'amélioration de la mesure Extra passe par une reconnaissance de l'expertise développée dans les organismes d'accueil; ceux-ci affirment pouvoir diagnostiquer ce dont le prestataire a besoin et la durée nécessaire afin de développer l'employabilité.

*Je ne veux pas profiter d'la mesure Extra. J'veais regarder plus au niveau des gens, le besoin de c'te gens-là. Et j'suis capable de voir la différence entre une personne qui a beaucoup, beaucoup besoin pis des fois, un ou deux mois de plus, ça ferait pas de tort; y pourrait atteindre l'objectif misé du départ parce que j'l'ai vu aller cette personne-là.*

Par rapport à la composante temporelle, l'amélioration envisage deux niveaux: la durée des mesures où une flexibilité est demandée et aussi en ce qui concerne la prestation horaire mensuelle de 80/heures par mois.

*Premièrement, de mettre ça 35 heures/semaine; plus de 20 heures par semaine parce que ça, ça demande une gestion du temps qui est assez compliquée pour un organisme. En mettant des semaines pleines, ça pourrait 30 heures. Baissons pas trop. Tant qu'à réintégrer, moi, je me dis: faisons 35 heures, c'est ça qu'on fait partout ailleurs. Il y aurait ça. Puis dans un deuxième temps, je prendrais des gens qui sont vraiment intéressés.*

35 heures/semaine, c'est aligner le social sur le privé. Cela représente à nouveau la difficulté de dissocier le projet et l'employabilité. 35 heures/semaine, cela permet une meilleure gestion du projet mais cela peut aussi servir à effectuer un meilleur suivi du prestataire.

*Étant donné que les personnes ne doivent rentrer que 80 heures, il y a plusieurs personnes qui arrivent à se camoufler dans le système. Ils vont rentrer deux, trois jours et ils ne rentrent pas le jeudi et le vendredi mais souvent, c'est parce qu'ils viennent de boire leur chèque et ils ne sont pas capables de rentrer. Ça, on ne peut pas le voir; mais si la personne serait obligée de rentrer 5 jours par semaine, les problèmes sortiraient beaucoup plus vite et la personne s'en rendrait compte beaucoup plus vite. Parce que souvent, étant donné qu'elle s'est toujours faufilée dans le système de même, pour elle, ce n'est pas un problème.*

Constamment, les organismes d'accueil seront oscillants entre les deux mors de la tenaille. Revendiquer d'obtenir des clientèles intéressées, se plaindre de la lourdeur des références, de la durée hebdomadaire des prestations, c'est se préoccuper de la dimension projet et de la difficulté à le réaliser. De l'autre côté, on essaie de mettre en place ce qu'on considère de plus adéquat pour chaque individu en fonction de multiples contraintes: des communications tendues avec Travail-Québec, un manque de souplesse dans la réalisation de la mesure Extra, des propositions peu qualifiantes ou réservées à une minorité quand elles le sont, des problématiques personnelles difficiles... Cela, au milieu de contraintes financières difficiles à gérer.

## 5. La mesure Extra: la transaction sociale. La logique implicite des organismes d'accueil. Analyse structurale

### 5.1. Les codes de l'espace et du temps

Chez les personnes impliquées dans les organismes communautaires, surtout quand elles sont les initiatrices de l'entreprise à caractère social, les codes du temps et de l'espace sont étroitement imbriqués avec la notion de projet.

Le présent se lit fortement coïncé entre un passé récent où le projet a pris naissance de manière concrète et un avenir caractérisé par l'incertitude. Au temps présent, le projet se voit perpétuellement menacé et exige une mobilisation constante afin d'assurer sa survie.

Les codes de l'espace renvoient à deux axes eux aussi étroitement liés au projet: celui du désir et celui de la faisabilité. Le premier est occupé par ce qu'on veut réaliser et le second par ce qu'on peut réellement effectuer. Ces deux axes sont indissociables; l'un assure la mobilisation affective et l'autre permet d'établir une planification, un cheminement dans les étapes qu'il faut parcourir afin que l'activité communautaire ne puisse plus être remise en question et puisse acquérir une dimension toujours plus vaste, plus en concordance avec le mandat social conféré qui lui ne possède pas de limite. Il n'existe en effet pas de frontière pour des préoccupations à caractère écologique ou d'entraide ou touchant la qualité de vie. Ce fait constitue un facteur favorisant à ce que chaque organisme soit replié sur son espace, soit centré sur son domaine d'activité, indépendamment des autres.

### 5.2. L'axiome qui sous-tend l'action

En paraphrasant la devise: " Un pour tous, tous pour un.", l'axiome qui sous-tend l'action des organismes d'accueil peut s'écrire: " Un projet pour chacun, tous pour le projet." La perspective de rassemblement, de cohésion autour du projet est sans équivoque. Avec les prestataires de la Sécurité du Revenu, elle



déclenche une action qui vise à mettre les individus en projet sur le projet de l'organisme. La phase d'explicitation et de conscientisation au départ d'une mesure sert, certes, à vaincre les résistances mais plus encore à favoriser l'adhésion la plus engagée possible.

Si l'aspect collectif est fortement mis en exergue, l'angle individuel n'est pas pour autant délaissé. En prônant le respect mutuel, on essaie d'établir un climat favorable à la reconnaissance d'un chacun.

*Regarde ces personnes-là et toi, tu n'es pas démunie à côté d'eux autres; tu es même très chanceux. Donc, au lieu de faire comme les autres t'ont fait, leur peser dessus, les détruire, sers-toi donc de la force que tu as pour essayer d'aller plus loin. Donc, l'entraide est énorme au niveau des employés.*

Que chacun puisse trouver une place dans le projet est favorisé par le climat de travail qu'on cherche à créer et aussi par les tentatives réalisées afin que les hiérarchies liées au statut dans l'organisme ou aux activités de travail soient peu perceptibles. Ce que chacun effectue est important.

### 5.3. Le récit de quête

Le projet de chaque organisme est déjà en soi une valeur qui a déclenché la création et l'action de l'organisme. Dans le cadre de notre recherche, ce projet ne nous intéresse pas mais il constitue l'objet de quête central auquel vient se greffer un deuxième projet: le développement de l'employabilité sur lequel porte notre analyse. Ce volet n'est donc pas la raison majeure de l'existence de ces organismes.

Dans les faits, ces deux projets se voient liés. Viser un but, c'est aussi s'en donner les moyens. La mesure Extra et sa main-d'oeuvre vont au minimum faciliter, voire permettre à chaque organisme d'accomplir la mission dont il est dépositaire. Dit de façon prosaïque, la mesure Extra, ce sont des salaires que les organismes ne peuvent payer et comme on l'a vu, une rentrée financière parfois substantielle. Dans cette conjoncture, le développement de l'employabilité représente un mandat que les organismes d'accueil acceptent ou sont contraints financièrement de saisir pour assurer la viabilité du projet central. Paradoxe

d'un processus formatif, les organismes qui jouent le mandat de l'employabilité n'ont pas cette optique dans leur visée primaire. L'expertise qu'ils revendiquent en ce domaine, ils se la sont taillée par eux-mêmes sur le terrain.

Les trois personnes interrogées dans les organismes d'accueil décrivent toutes un univers marqué par une profonde dichotomie. Au pôle positif, se situe l'organisme et son projet. Au pôle négatif, le manque de reconnaissance étatique et la strangulation financière qui en découle occupe la première loge.

Précarité financière -

Projet +

Manque de reconnaissance -

Par rapport à l'employabilité, les organismes vont la favoriser en prônant des valeurs telles que la solidarité, l'égalité. Mais, autre paradoxe, plus ils vont s'engager dans le développement de l'employabilité, plus ils vont recourir au mérite et aux qualifications détenues afin de promouvoir les individus les mieux nantis en ces domaines. De facto, les valeurs de solidarité et d'égalité seront battues en brèche.

Cela signifie que les organismes communautaires, porteurs d'un message contestataire par rapport à l'idéologie dominante, message où le collectif supplante l'individuel, où le " Tous pour un" réfute l'image du battant, du gagnant, ce message se voit dilué lorsque le développement de l'employabilité occupe le devant de la scène.

#### 5.4. Le modèle culturel des organismes d'accueil

Les répercussions de l'action ayant été largement traitées au paragraphe sur le positionnement des organismes face à l'emploi, nous n'y reviendrons pas. Il nous importe, à ce stade, d'analyser le modèle culturel des organismes d'accueil, ses spécificités et les ambiguïtés qui résultent de jongler sur deux tableaux à la fois. À partir des trois entretiens, on peut, tout comme nous l'avons réalisé chez les intervenants de la Sécurité du Revenu, établir le tableau suivant quand les organismes mettent en avant leur projet.

Projet social	/	Primauté de l'économique
↓		↓
Implication	/	Désengagement
↓		↓
Collectif	/	Individuel
↓		↓
Tolérance	/	Non respect
↓		↓
Égalité	/	Hiérarchie
↓		↓
Partage du travail	/	Monopolisation du travail
↓		↓
Épanouissement d'un chacun	/	Épanouissement sélectif

La fragilité de ce qui les mobilise et de ce qu'ils propose à leur personnel est parfaitement connue par les organismes. Ils ne peuvent cependant pas s'écarter de la ligne d'action qu'ils se sont tracées. Confrontée par les statistiques révélant l'augmentation incessante des personnes sur la Sécurité du Revenu et l'action de terrain menée, une interlocutrice dira :

*Il faudrait poser cette question-là au gouvernement. Il va falloir un moment donné que, au niveau du gouvernement, que oui, on... C'est beau un RADE, c'est beau une connaissance de soi, c'est beau une mesure Extra mais on est pas sans savoir tout l'monde que c'est d'l'emploi que ça va prendre. Ça va prendre une retombée économique et, pour s'en sortir, c'est beau d'aménager mais ça va prendre de la création d'emplois.*

Cette création d'emploi ne peut survenir mais pendant ce temps les organismes d'accueil entretiennent le rêve, préservent la dignité des personnes qui leur sont référées tout en favorisant l'occultation de l'aspect structural de la crise de l'emploi.

## Chapitre 8

### La transaction lue par les prestataires de la Sécurité du Revenu

#### Introduction

Pour collecter les matériaux sur lesquels va porter l'analyse, nous avons réalisé neuf entrevues de prestataires dont huit de jeunes âgés entre 18 et 30 ans. Suite à une mauvaise compréhension, nous avons rencontré une personne de 39 ans dont le parcours est constellé de mesures de la Sécurité du Revenu. Nous avons cependant conservé cet entretien car il illustre avec acuité ce qui résulte d'un cheminement de mesure en mesure.

Les références de personnes disponibles pour l'enquête proviennent de six organismes communautaires implantés dans deux villes différentes. Les rencontres se sont déroulées au choix du prestataire; sept fois dans les locaux de ces organismes et deux fois au domicile même des personnes. Au minimum, celles-ci avaient une mesure Extra à leur actif.

Le guide d'entrevue visait à cerner:

- les rapports entre les prestataires et l'organisme d'accueil;
- les rapports entre les prestataires et la Sécurité du Revenu;

- le vécu sur l'Aide Sociale;
- quelques variables biographiques et relationnelles.

L'analyse vise dans un premier temps à retracer ces quatre aspects puis, par l'analyse structurale à déterminer la logique implicite des prestataires et le modèle culturel qui sous-tend l'action quotidienne. Pour cette dernière partie, contrairement à la façon dont nous avons procédé avec les intervenants et avec les organismes d'accueil, vu l'ampleur du matériau recueilli, nous avons dû renoncer à pratiquer l'analyse structurale entrevue par entrevue et présentation de la synthèse. Il a fallu appliquer la méthode à un matériau volumineux. Nous avons explicité au niveau de la méthodologie les motifs qui nous ont incité à procéder de manière quelque peu différente de celle qui a prévalu avec les entrevues des intervenants et des organismes.

Ayant encadré nous-mêmes des personnes dans le cadre de la mesure Extra, nous tenons à préciser qu'aucune d'entre elles ne nous était connue avant la présente recherche.

Aide Sociale, Bien-Être social, Sécurité du Revenu, nous emploierons indistinctement toutes ces appellations. La dernière, la plus récente n'est jamais spontanément utilisée par les prestataires. Il ne suffit pas d'imposer un changement d'appellation pour voir son usage reconnu.

## 1. Le public de la recherche

Afin de ne pas paraître trop inquisitorial, nous avons volontairement placé en fin d'entrevues les questions personnelles permettant d'entrevoir le profil des prestataires. Nous aborderons l'analyse par le biais de ces données afin de camper de départ le profil du public sur lequel l'enquête s'est portée.

### 1.1. Le public: les variables présentes

Les entrevues se sont adressées à six hommes, trois femmes. Comme mentionné, toutes les personnes avaient entre 18-30 ans sauf un homme âgé de 39 ans. Au

point de vue de la scolarité, chez les hommes, un seul a terminé son secondaire V; un deuxième son secondaire IV et tous les autres détiennent un bagage formatif de secondaire II ou III. Les trois femmes présentent un capital scolaire plus étendu; l'une possède un secondaire IV, la deuxième un secondaire V et la dernière a poussé les études jusqu'au niveau collégial. Au point de vue matrimonial, aucune personne n'est mariée; la plus jeune, 18 ans, est célibataire tandis que toutes les autres vivent en union libre. Trois personnes ont un enfant unique dont deux femmes qui ont la charge directe de leur enfant.

Le fait d'avoir tenu compte du sexe dans l'échantillonnage provient du constat statistique que plus d'hommes que de femmes participent à une mesure Extra. Il nous apparaissait important de préserver cet élément même si l'analyse structurale ne prend pas en compte cette dimension. Un réflexe de prudence est plus qu'autre chose à l'origine de cette préoccupation.

Ainsi que les analyses de la Sécurité du Revenu l'ont démontré, la scolarisation des personnes recourant à la mesure Extra s'étend rarement au niveau secondaire V. En corroboration avec cette fois les analyses sociologiques mais ceci est plus dû, ici, à un hasard de l'échantillonnage, les femmes investissent plus dans les études que les hommes. Cet état est suffisamment connu et expliqué pour qu'on ne prenne pas la peine de l'explicitier plus avant.

Globalement, nous pouvons dire que l'enquête s'est adressée à un public jeune, comportant plus d'hommes que de femmes, peu scolarisé et en correspondance avec l'évolution sociétale sur le plan conjugal. Ceci constitue le portrait du public auquel nous nous sommes adressé car sauf la variable sexuelle, l'âge et la disponibilité, aucun autre critère n'a été pris en considération pour la collecte des données.

## 1.2. Les ressources relationnelles du public

La capacité d'un individu à s'insérer sur le marché du travail est tributaire en partie du réseau relationnel dont il dispose. Évaluer ce type de ressources est donc d'importance. En demandant aux personnes si elles pouvaient disposer de l'appui de la famille ou d'amis, cet aspect a été cerné.

Au niveau familial, tous les répondants se révèlent issus de milieux économiques défavorisés. Leurs parents sont eux-mêmes aux prises avec des difficultés financières conséquentes. Ils sont sur l'Aide Sociale ou l'ont connue ou disposent de revenus modestes. Vivant déjà la précarité, ils ne pourront guère aider leurs enfants sur le plan financier.

*Y sont plus pauvres, un peu. Ma mère travaille pas; est dans maison. Pis... mon père, y'a pris sa retraite; pis la pension de vieillesse est assez basse.*

*Mon père, il a un entreprise de bois de chauffage; pis il a une entreprise aussi d'élevage de bovins; pis ma mère, elle travaille à temps partiel dans une garderie. Ça fait qu'ils n'arrivent pas! Ils arrivent pas parce que le coût de la vie est tellement cher!*

Au point de vue financier, les plus "chanceux" pourront disposer d'une aide occasionnelle et plus ou moins conditionnelle suite aux situations vécues.

*Des fois, son père, y'envoie des sommes d'argent. Un p'tit 100 \$ ou des fois, quand qu'y est pas ben, ben en moyens un 50 \$. Pis, on essaye de se débrouiller avec ça. Là, sa mère, à ma blonde, a nous a.. a nous a acheté un poêle, une laveuse sècheuse, pour pas cher; mais y faut lui remettre quand même. C'est... quand tu gagnes pas beaucoup, c'est tout l'temps des dettes qui s'accumulent. Parce que t'as pas l'choix de te grayer de ... de certains biens matériels.*

Les mentalités ont aussi un rôle considérable car dans les milieux populaires, le jeune sorti de l'enfance doit faire ses preuves. Il lui revient de se créer sa place dans la société.

*Ils (mes parents) m'ont dit: " Vas-t-en sur le Bien-Être parce que nous-autres, on te fera pas vivre."*

*Ils, oui, ils comprennent que c'est sûr que c'est dur un peu mais ils sont quand même pas pour me faire vivre toute ma vie. C'était une solution être sur l'Aide Sociale pour, au moins, avoir de l'argent pour payer le loyer où c'que j'reste.*

Au stade adulte, le jeune ne peut plus dépendre de ses parents. Mieux vaut l'Aide Sociale que cette dépendance. Être adulte, c'est être autonome et ce trait sera de surcroît revendiqué par les jeunes eux-mêmes; c'est une question de fierté, d'estime de soi.

*Ma mère était pas riche; pis... y a fallu que j'me débrouille... pour avoir des bicycles à pédales pis avoir toutes des affaires. Fait que... y a fallu que j'me débrouille; fait que c'est d'même que j'prends l'reste de la vie; en m'débrouillant, en faisant c'que j'peux, en faisant plus itou.*

*... je leur ai dit ben clair, net et précis: " Moi, je veux faire ma vie. Advienne que pourra; je me pèterai le nez; je me le pèterai. C'est à moi de me relever après pis de grandir avec ça." Dieu seul sait que je me le suis pété le nez souvent mais je ressors gagnante par exemple. Si j'étais restée les bras croisés à rien faire, pis à pas prendre de risque, ben sûrement, je serais encore chez mes parents, sur le Bien-Être Social à rien faire de mes journées.*

Du côté familial, les jeunes ne peuvent guère disposer d'appui sur le plan financier vu que les parents parviennent eux-mêmes difficilement à joindre les deux bouts. Mais, même si la situation était plus satisfaisante, les règles du milieu imposent aux jeunes la prise en charge de leur destinée et cela, ils l'entérinent complètement. En effectuant cette démarche, ils se mettent par rapport à leur insertion sociale un lourd poids sur les épaules.

Si l'appui familial au niveau financier se caractérise par l'indigence, il en va de même au niveau du cercle relationnel. L'évolution des exigences sur le marché du travail est telle que les compétences détenues par les parents et que les jeunes possèdent de manière similaire sont devenues obsolètes.

*Mon père mais y veut pas vraiment m'aider. Moi, j'voulais prendre sa place à Mine Noranda parce qu'il est tombé sur la retraite v'la un mois. Je lui ai demandé si j'pouvais rentrer à sa place, prendre sa place. Prendre le nom, continuer le nom de notre famille à la mine. (...) Ben là, ça m'prend mon secondaire V pour aller là.*

Les ressources familiales peuvent faire la différence par rapport au marché de l'emploi mais se faire engager même par ce biais n'est pas une garantie sûre de stabilité. Les postes qui s'ouvrent aux jeunes peuvent n'être que temporaires.

*Ben, j'déloodais les semi-remorques; j'faisais du facing aux étagères. Ça, c'était à un de mes oncles qui travaillait là. Le poste, il a même pas ouvert. Il a téléphoné puis, j'étais engagé le lendemain. La plupart des jobs que j'ai eus, c'est parce que j'ai eu du pouce. Soit les amis ou ben quelqu'un que je connaissais proche.*



Sur les neuf entrevues, le cas est unique. Il illustre cependant la puissance que peut avoir le cercle relationnel familial ou amical mais plus sûrement qu'autrement, c'est sur soi-même avant tout qu'un chacun doit compter. De manière lapidaire et sans équivoque, un interlocuteur reflète cela par: *Ouais, ma gang, c'est moé.*

Il serait fort maladroit de prendre ce propos pour de la fanfaronnade car il se retrouve dans toutes les entrevues. Avec peu de ressources relationnelles que ce soit sur le plan familial ou amical, façonné par un modèle culturel qui valorise l'autonomie et y trouvant leur fierté, les jeunes rencontrés assument la prise en charge de leur insertion sur le marché du travail.

### 1.3. Mobiliser ses ressources pour se former

Le niveau formatif des interlocuteurs ayant été retracé ci-avant, il y a lieu de poursuivre la description des perceptions que ce public peut avoir vis-à-vis des processus formatifs qu'il pourrait saisir.

Les entrevues laissent apparaître que sur les neuf personnes interrogées, cinq sont résolument opposées à toute forme de réinsertion dans le circuit scolaire conventionnel; deux conditionnent leur adhésion à un retour aux études à la non-découverte d'un emploi. Parmi les deux dernières, deux interlocutrices, l'une souhaiterait pouvoir effectuer ce retour tout en soulignant l'impossibilité que cela se réalise et la deuxième planifie concrètement son avenir proche par des inscriptions, au niveau secondaire professionnel, en coiffure et en service de restauration.

Qu'on le veuille ou non, en Abitibi-Témiscamingue, le modèle populaire impose sa loi chez le public qui a recours à la mesure Extra. Un trait de ce modèle dit, sans ambiguïté, la valeur très relative qu'il faut octroyer à l'école. Ce qui a de la valeur, c'est le travail manuel, la résolution de problèmes concrets au quotidien. Le long extrait qui va suivre n'est que l'illustration la plus explicite de ce qui se retrouve dans tous les entretiens, y compris ceux des personnes qui envisagent ou plutôt sont obligées d'envisager un retour aux études.

Mon agent: " Ça t'intéresse pas d'aller à l'école?" " Pantoute! Moi, je veux travailler." Il va me dire: " Ça va être bon pour toi."; voir qu'est-ce que j'irais apprendre. Je sais déjà lire; je sais déjà compter; je connais la base tsé. Moi, apprendre à compter de l'algèbre... Mon français, je le sais. Fait qu'eux-autres, ils m'auraient renvoyé à l'école, encore sur un programme Extra! Aller à l'école, c'est ben beau. T'as ben beau écrire là. Faire des petites lignes, des deux plus deux; ça t'avance à rien. Moi, en tout cas, je trouve que ça l'avance à rien tsé. Là, c'est vraiment le cas de le dire que c't'un Extra tsé. Pas d'allocation, rien! Fait rien que t'assir à l'école. C'est pour ça que j'ai pas hésité deux minutes; puis, j'ai refusé. J'ai dit: " On passe à autre chose là. Parle-moi pas d'école!" Quand même, on est peut-être sur l'Aide Sociale, on a le droit à notre avis quand même. On est pas des marionnettes, là. Ça, c'est juste dans mon cas à moi. Y'en a peut-être d'autres là, d'autres personnes qui, plus mous que moi, tsé. Tu vas faire ci, tu vas faire ça, OK tsé. Y doit sûrement en avoir du monde de même.

L'univers de l'école et celui du travail sont complètement antagonistes. Seule l'école de la vie, l'apprentissage dans et par le travail, possède un statut valorisé. Autant dire qu'avec une telle prévalence, le retour aux études perpétuellement scandé comme moyen d'éviter le chômage se heurtera toujours à une opposition granitique.

École	/	École de la vie
Pas d'argent	/	Argent
Dépendance	/	Autonomie
Inaction	/	Action
Non-intérêt	/	Intérêt
Immaturité	/	Maturité

Y'é d'même; pis faut que tu démanches c'te morceau-là parce que l'problème y'é là; pis tu t'arraches pas les mains quand tu vas l'démancher sur l'papier. Pis la bolt est facile à dévisser. Quand t'arrives après là, est jamée dans rouille; y'a l'bas qui s'échappe, tu t'arraches les mains comme ça là. Ça, c'est l'école d'la vie; ça, c'est la bonne école. Mais, aller à l'école, non merci. Moé, y me l'demanderaient aujourd'hui-là, si tu veux retourner à l'école-là, même aux adultes, pis j'hésite. C'est pas moé là; savoir écrire, même si j'fais des fautes-là, j'm'en câlisse; y 'n a qui comprennent. Si y

*veulent pas comprendre c'qui est écrit là, ben, c'est de leur problème parce qu'ils veulent pas. J'écris, je compte, c'est l'principal. À c't'heure, c'est d'l'expérience de travail.*

École	/	Vie
Savoirs de base	/	Vrais problèmes
Perte de temps	/	Apprentissage
Superficialité	/	Faire ses preuves

Tout est axé sur le savoir faire pratique. Si les jeunes ont décroché de l'école, c'est que celle-ci ne correspondait pas à leurs attentes. Sans prise en compte des particularités de ce public, il apparaît garanti que tout retour aux études se soldera par de nouveaux échecs. Les jeunes non qualifiés réaliseront peut-être, contraints et forcés, ce retour, pour abandonner à la première opportunité d'emploi même si celle-ci est précaire. " *Mais si j'ai un emploi, j'y retourne pas (aux études).*" L'école leur a fourni les connaissances de base suffisantes pour se débrouiller dans la société; ce qu'ils revendiquent, c'est de l'expérience de travail et c'est cela même dont il est question avec la mesure Extra.

Même la personne la mieux nantie sous l'angle formatif rencontrée dans les entrevues dira: *Moi, être assis à longueur de journée dans un bureau, je ne suis pas capable. J'allais au Cégep, pis je capotais, juste le fait d'être assis, pis la routine.* Il n'est pas anodin non plus de constater que l'interlocutrice qui a planifié son retour aux études le fasse dans l'enseignement professionnel. Sa visée s'effectue en coiffure-service de restauration, deux secteurs complètement bouchés. Qu'importe puisque l'essentiel est de faire. On peut souligner également que les deux options sont liées au statut d'indépendant, donc d'autonomie, ce qui doit en sus entretenir le rêve.

*Ben moé, c'que j'veux faire, c'est me partir mon propre salon, là. Parce que trouver une job, c'est quelque chose, mais peut-être qu'il faudrait la créer pour que ça aille... pour être sûr de son avenir.*

L'objectif de la mesure Extra est de permettre le développement de l'employabilité des personnes qui adhèrent à la mesure. Or, la clientèle jeune présente des caractéristiques qui vont assurément avoir un impact dans la transaction avec les organismes d'accueil et avec les intervenants de la Sécurité du Revenu.

## 2. La transaction avec la Sécurité du Revenu

### 2.1. Le placement sur une mesure Extra

En théorie, l'intervenant de la Sécurité du Revenu contacte le prestataire pour établir quelque peu ses besoins en employabilité et le réfère ensuite à l'organisme d'accueil qui est censé pouvoir le mieux développer celle-ci. Dans la pratique, cela peut effectivement se dérouler de cette manière. Il est intéressant de remarquer dans l'extrait qui va suivre que l'argument financier est retenu et non le développement de l'employabilité.

*Ça a commencé que c'est mon agent de Bien-Être qui me l'a offert; il m'a dit: " Bon, ben, ça t'intéresse d'aller travailler sur un programme Extra juste pour augmenter mes revenus?"*

Mais les jeunes réalisent aussi des démarches et rencontrent les agents pour leur demander de participer à une mesure. Ils sont donc loin d'être inactifs à l'égard de leur propre cheminement face au marché du travail. Ils revendiquent que l'accès à celui-ci leur soit rendu possible. C'est là que se situe l'aide dont ils ont besoin.

*Là, moé, j'ai été les voir; j'ai dit: " Vous avez pas un programme qui existe pour mettre quelqu'un sur le marché du travail?" Tsé, pour au moins y aider à avoir une formation de travail.*

Les organismes d'accueil réalisent aussi un rôle. Trois personnes ayant ou ayant eu des problèmes de santé mentale se sont vues proposer de participer à une mesure Extra à l'intérieur des organismes dont ils dépendaient.

*J'étais suivie ici avant; puis là, vu que je vais mieux, pis ça va super bien, j'en ai parlé à ma thérapeute; puis, on a fait les démarches avec là-bas pis ici et je suis allée voir à la Sécurité du Revenu et ils m'ont acceptée.*

Les organismes dont le projet est directement axé sur l'aide aux personnes en prise avec des difficultés se servent de la mesure Extra comme levier afin d'essayer de faire progresser les bénéficiaires qu'ils considèrent comme les plus aptes à prendre des responsabilités. La visée peut être clairement thérapeutique. Les organismes d'accueil proposent la mesure à leurs clients, puis la font entériner par la Sécurité du Revenu.

## 2.2. Le rapport avec les intervenants

Faire la démarche pour obtenir l'Aide Sociale n'est pas une sinécure mais le premier rapport avec les intervenants ne l'est pas non plus. Les prestataires n'apprécient pas les questions se rapportant à leur vie privée et encore moins qu'on s'en mêle.

*... j'venais juste, juste d'accoucher; pis là, j'avais faite une demande parce que là, j'étais encore avec le père de l'enfant; pis trois mois ensuite, on était pu ensemble. Fait là... moé, j'étais en ... en grosse peine d'amour, comme on pourrait dire et puis là... la madame commence à m'poser plein d'questions sur ma vie: " Comment ça que vous êtes plus ensemble? Me semble qu'il t'aimait?" Pis... c'était là... les questions étaient un peu indiscrettes, mettons, mais d'un autre sens, j'comprends qu'y fallait qu'elle pose ces questions-là parce que y fallait ben qu'a sache si c'était vrai qu'on était plus ensemble.*

Très facilement, les questions posées par les intervenants de la Sécurité du Revenu peuvent faire vivre la honte aux prestataires et la blessure infligée laisse des traces profondément gravées. Tout s'établit sous la forme d'un dialogue de sourds où le prestataire perçoit que tout est conditionné par l'aspect financier.

*Qu'est-ce qu'ils m'ont demandé? C'est si j'avais un autre emploi; si j'étais honnête dans mes déclarations. Du superficiel! Tout le temps basé sur l'argent! Tout le temps! Pour ne pas faire profiter d'eux-autres. Ils ne se sont jamais informés de moi: Comment ça allait? Comment je me sentais? Qu'est-ce qui arrivait dans ma vie? C'est tout le temps basé sur leur argent et pour ne pas se faire croquer.*

Dans toutes les entrevues, revient constamment cette perception d'être considéré par les intervenants de la Sécurité du Revenu comme des fraudeurs potentiels. Systématiquement, les prestataires se sentent obligés de justifier leur situation et d'être sous la menace d'une coupure budgétaire qui, lorsqu'elle tombe, n'est pas comprise.

*Puis, y oublient de ... de mentionner des affaires quand qu'y a un programme Extra. Comme y avaient oublié de me mentionner, moé, au golf, que si j'lâchais, j'pouvais pas reprendre. C'tait fini! Pis, j'étais coupé pour un an sur mon chèque. Coupé de ... de beaucoup. J'avais 436 \$; chu rendu à 246 \$. J'ai été coupé de beaucoup comme ça. Je sais même pas pourquoi. À cause que j'ai lâché le golf, pis j'voulais venir travailler ici.*

Peu au courant des règles qui régissent les mesures Extra, le jeune prend l'initiative d'arrêter une mesure où il n'est pas encadré, où il ne sait pas ce qu'il doit faire, pour postuler à un autre endroit, sur une autre mesure Extra. Mal lui en prend. Vraies ou fausses de telles histoires ne sont pas là pour dorer le blason des intervenants de la Sécurité du Revenu. Quoi qu'il en soit, le rapport entre ceux-ci et les prestataires sera toujours marqué par la défiance des seconds par rapport au pouvoir pressenti comme coercitif des premiers.

*L'autre fois, ma blonde était couchée, était malade. Elle l'a réveillée en plein après-midi; pis a commencé à l'engueuler. A rien à faire là-dedans ma blonde. Ben là, ma blonde lui a dit: " Y travaille." " Comment ça, y travaille?" A dit: " Y travaille à récupération sur un programme Extra." A dit: " Comment ça y travaille? Tu vas voir mème j'y parle moé." Tsé, en voulant dire: ça va faire dur. A raccroché au nez; est super bête avec tout l'monde.*

À cela s'ajoute encore le sentiment chez les prestataires d'être considérés comme quantité négligeable car, une fois sur une mesure, à aucun moment, on ne se préoccupe d'eux.

*À la fin du programme, par exemple, y essayent pas de te contacter pour voir si t'as aimé ça ou si tu voudrais continuer. Ça, c'est ton choix. Ils te d'mandent même pas si t'as acquéri une certaine expérience dans quelque chose. Eux-autres... prrrtt... en autant qu't'aies rempli l'papier; pis qu'tu l'aies signé... c'est ça qu'y est important.*

Laissés à eux-mêmes sur des mesures qui peuvent ou non leur convenir, les prestataires développent le sentiment d'être taillable et corvéable à merci. À long terme, cela ne peut qu'avoir une incidence défavorable par rapport à toute proposition émanant de la Sécurité du Revenu. Tous les prestataires qualifient négativement l'aide apportée par les intervenants.

### 2.3. 100 \$ pour participer à une mesure Extra

Vivre sur la Sécurité du Revenu, c'est comme le dit non sans humour un prestataire: "*Riche un jour, pauvre trente jours.*" L'humour cache cependant une réalité constante dans les propos: Il est très, très malaisé de vivre ou de survivre sur l'Aide Sociale. Cela concerne, certes, le plan financier mais aussi le plan moral: "*Non! Non! Non! Non! C'est pas une vie! C'est, c'est moins que rien!*"

*Je sais pas même si c'est d'l'argent qui nous est donné. C'est sûr, j'le comprends. C'est une allocation qui nous est donnée mais tu peux pas vivre... tu survis. T'es sur l'Aide Sociale; tu survis; tu vis pas!*

La pauvreté se mesure à partir d'indices de revenus, de gains. Un indicatif tout aussi pertinent serait de prendre en considération la connaissance que les gens peuvent avoir du coût de la vie. À ce chapitre, nos interlocuteurs connaissent leur compte de taxe, leurs factures d'électricité, de téléphone, le prix de toutes les denrées... La pauvreté se situe certainement dans le fait de connaître le prix de tout de ce qui est essentiel. Les entrevues sont constellées de ce savoir et du calcul incessant pour boucler le budget.

*J'suis payé 340 de loyer; 60 d'hydro. Fait qu'il m'reste 200 piasses pour manger, m'habiller. Tu peux pas.. surtout icite. T'es pas capable d'arriver pantoute. Ca t'coûte au moins 250, 300 piasses de grosserie par mois. Fait que, il m'en reste rien que 200; qu'est-ce que j'vais faire? On est trois, le p'tit... Là, là-dessus, t'as pas payé ton loyer; t'as pas le téléphone de payé. Si t'as le câble, il est pas payé. Ca veut dire qu'il faudrait tout arrêter ça? Tout aussi bien nous mettre en prison; c'est la même chose.*

Tout est compté, calculé, mesuré. Si l'Aide Sociale constitue un paradis, nous ne l'avons pas rencontré. Cette digression étant faite, il importe de savoir ce

que peut constituer l'apport de 100 \$ par mois que chaque participant reçoit lorsqu'il adhère à une mesure Extra.

*C'est jamais assez. Moé, c'parce que j'voyageais à pied, que j'avais pas d'jeune à faire garder. Mais une personne qui a un jeune à faire garder, qui voyage en véhicule, y dépense ben plus que cent piasses par mois... juste à voyager, ben oui. Moé, j'y allais parce que j'avais cent piasses de plus; pis surtout parce que si j'y allais pas y'm'couperaient. Tsé, ça m'donnerait quoi là de m'déplacer pour ce que j'ai là.*

Dans un système où tout est calculé, la majoration de 100 \$ par mois reçue pour une participation est cadrée avec les coûts que cette dernière engendre. Finalement, il s'agit d'un marché où le gain est nul et l'attrait financier n'occupe pas une place prépondérante. La menace d'une coupure comporte quant à elle une dimension de loin plus impérative; l'argent ne constitue pas l'élément déclencheur d'une participation. Cela se révèle nettement chez certains prestataires pour lesquels la participation entraîne un changement de statut et donc de barème. En effet, les personnes considérées comme inaptas passent automatiquement dans la catégorie aptes lorsqu'elles participent à une mesure Extra.

*Sauf que là, avec le programme Extra, vu que je suis apte au travail, j'ai 610 \$. J'ai 10 \$ de moins que ce que j'avais mais je travaille ben plus là. Je me lève le matin; je viens travailler; je me démarque comme une folle mais j'ai 10 \$ de moins que ce que j'avais quand je me pognais le beigne chez nous.*

L'existence d'un tel système doit inciter plus d'un à tenter de se faire passer pour inapte alors que cette même inaptitude est combattue de plus en plus par les intervenants de la Sécurité du Revenu et que cette catégorie de gens se voit refuser l'accès à la mesure Extra s'ils y viennent juste pour l'aspect financier. Toujours est-il qu'en ce qui nous occupe les gens veulent participer et l'aspect monétaire n'est pas primordial même s'il est scruté attentivement.

#### 2.4. Les raisons de participer

Même avec la menace possible d'une coupure budgétaire, le public qui souscrit à une mesure Extra est fortement volontaire pour participer. L'espoir d'acquérir



de l'expérience et par ce biais de quitter l'Aide Sociale détermine l'engagement sur la mesure.

*Ça me donne de l'expérience de travail; puis, regarde, comme ici exemple, ben, j'ai appris à chauffer des miffles, à manipuler la machinerie. Tsé, faire de tout. Fait que c'est ça pour moi; c'est de l'expérience de travail en plus là.*

La mesure Extra justifie donc son appellation car elle correspond à un besoin chez les jeunes. Si on y apprend, c'est certainement un point appréciable mais on peut aussi ne pas avoir cette exigence. La mesure peut servir à garder une image positive de soi afin de se présenter comme étant une personne fiable devant un employeur hypothétique.

*On a participé. Comme je disais, c'est de l'expérience. Puis, heu, un employeur, d'après moi, il aime mieux engager quelqu'un, tsé, il a été stable, j'sais pas moi, pendant un an ou deux que d'engager quelqu'un qui a rien fait pendant les deux dernières années, tsé. Quand même que c'est juste un programme Extra.*

*Si j'y disais à l'employeur, si j'voudrais un vrai emploi, j'y dirais que... je me suis forcé pour... parce que je n'pouvais pas me prendre un vrai emploi, ben, j'faisais des programmes Extra. Pour me garder en forme pis acquérir d'autres expériences de travail, continuer à travailler.*

Participer, c'est préserver ses chances vis-à-vis du marché du travail car on pourra prouver son désir de travailler. Implicitement, c'est reconnaître que la mesure constitue une antichambre menant aux vrais emplois. Être actif, cela permet aussi d'avoir une fierté et de rendre à la société ce qu'elle a pu vous fournir.

*Au moins, tu t'dis que t'as d'l'argent du Bien-Être social mais au moins, en quelque part, tu fais quelque chose pour l'avoir. Tsé, c'est le fait de dire que tu peux faire quelque chose pour avoir ton argent. Tsé, t'es pas chez vous à attendre, pis en t'disant: " Ouais, j'vas-tu l'avoir mon chèque ou j'l'aurais-tu pas. Là, moé, icite, j'travaillais."*

De manière omniprésente se retrouve ce message dans toutes les entrevues et qui témoigne de la force du sentiment de culpabilité qu'il y a à se retrouver sur l'Aide Sociale. Constamment, chaque prestataire participant à une mesure dira haut et clair, sous une forme ou sous une autre: " Je ne suis pas un profiteur

du système! J'essaye de ne pas être à la charge de la société! J'essaye de m'en sortir!" Malgré l'augmentation incessante du nombre de personnes sans revenu, malgré les changements d'appellation ( Aide Sociale - Sécurité du Revenu; travaux communautaires - Expérience de Travail), les jeunes rencontrés se sentent coupables de leur situation et essayent à leur manière de ne pas être trop redevables de ce qu'on leur octroie. Ceci constitue un puissant levier pour accepter de participer, quelle que soit la nature de la mesure proposée. Avec beaucoup de simplicité, un interlocuteur rend compte de ce refus d'abandonner, de ne pas décrocher du système, de vouloir préserver sa place, de vouloir se préserver une place...

*Je veux me dégourdir un peu. J'ai été hospitalisé; pis je suis sorti de l'hôpital en milieu mars; ça fait que je suis un peu raqué. Ça va me faire du bien je pense de bouger un peu.*

Apte? Inapte? Nous ne verserons pas dans ce débat. Ce que la personne, en santé mentale, espère, c'est une mesure Extra qui consistera à faire le ménage dans une église car elle ne sait faire plus et ne désire pas autre chose. Ce souhait de rester accroché au convoi se retrouve chez toutes les personnes interrogées; la mesure Extra permet donc d'entretenir l'espérance. *Ça donne l'occasion peut-être aussi de trouver un vrai emploi, pis de laisser le Bien-Être social.*

La clientèle sur laquelle s'est axée la recherche est jeune. Participer à une mesure entretient l'espérance de demeurer dans le circuit alors même que le fait de dépendre de la Sécurité du Revenu humilie profondément.

*C'est gênant! Mettons qu'tu vas chez l'docteur; il faut qu'tu montres ta carte d'assurance-maladie ou ton p'tit papier, là. C'est gênant montrer ça. Tu t'dis: " Mais lui y sait qu'j'suis sur l'Aide Sociale! (Pleurs)."*

*J'dirais qu'il y en a même du monde: "Ah! Il est sur l'Aide Sociale!" T'es un bon à rien. T'es un lâche. Y'en a du monde de même. J'mets pas tout l'monde dans l'même sac. Il y en a quand même du monde qu'est correct.*

*Mettons qu'y en a un qui va me demander: " Où que tu travailles? Qu'est-ce que tu fais?" J'y réponds n'importe quoi. J'lui dis pas que j'suis su'l' Bien-Être social... T'es mieux de dire que tu travailles, que t'as un emploi...*

## 2.5. Les profiteurs

Avec un système de pensée qui privilégie l'action, il est évident que ceux qui sont considérés comme attendant chez eux leur chèque d'Aide Sociale seront vilipendés.

*Moi, je dirais qu'y en a qui sont ben parce que j'en vois du monde; moi-même, des fois, je les traite de lâches et... Parce qu'ils font rien, crime! Ils sont capables de s'assir trente jours assis dans leur couch à boire de la bière en attendant leur chèque. Comme moi, j'ai pas ben, ben du respect pour ça, pour c'te monde-là. Ça, c'est vraiment carrément profiter du système.*

La préservation d'une image positive de soi passe par le dénigrement de l'inactivité des autres. Alors qu'on dépeint, pour soi, les grandes difficultés qu'il y a à vivre sur l'Aide Sociale, on ira vite dépeindre l'opulence de certains.

*J'en ai vu qui sont sur l'Aide Sociale; ça s'promène avec des manteaux d'fourrure; puis, des chars neufs. Tsé, moi, j'sais qu'je serais pas capable de faire ça. Puis, être bien dans ma peau, non!*

Plus on effectue des efforts pour sortir de la Sécurité du Revenu, plus on fustige ceux qui ne procèdent pas de la même façon.

*Tu es sur l'Aide Sociale, y'en a qui... Tabarnic! Heille! L'assurance full pine! Après un an, tu as l'optométriste; tu as le dentiste; tu as les soins médicaux, les lunettes, les médicaments. Sont gras durs eux-autres! Pourquoi? Pourquoi me chercher une job? Je suis gras dur; je suis sur l'Aide Sociale, pis je ne fais rien de mes journées! Il y en a qui sont de même, ah oui.*

L'image très négative du "lâche", du profiteur décrit ce qui est inacceptable pour soi. Une telle image, c'est la déchéance mais parallèlement à cela, se lit une valeur profondément partagée par tous: la solidarité. Profiter du système pour ne rien faire ou pour s'enrichir, c'est porter préjudice aux autres surtout les plus faibles qui seront les plus durement touchés par les coupures que le gouvernement mettra en place pour combattre les excès de quelques-uns. D'une manière très engagée, on se positionne pour la défense des plus faibles mais on se positionne aussi pour la défense d'une valeur commune.

*Les personnes âgées, les personnes malades, tsé, les handicapés, je trouve ça ben platte pour eux-autres; eux-autres, ils devraient pas leur couper leurs prestations. C'est pas de leur faute si ils sont rendus âgés ou ben si ils sont malades; ils sont inaptes à travailler; tsé, y'en a toujours du monde de même. Eux-autres, ils mériteraient pas de se faire couper.*

S'enrichir sans vergogne en profitant du système est chose scandaleuse. Ce qui ne l'est pas, c'est de pratiquer le travail au noir pour parvenir à joindre les deux bouts.

*Je considérais pas ça comme du travail au noir. Des petites jobines comme moi je faisais, moi, je dirais: c'est plus pour arrondir nos fins de mois. Tsé, quand qu'on arrive puis qui reste qu'une semaine; tsé, c'est ben l'fun d'aller faire un petit 20 ou 30 \$; tsé, pour pouvoir se mettre du manger dans le frigidaire parce que 30 jours, j'vas vous dire, c'est long.*

Lorsque la question du travail au noir est posée, la réponse souligne automatiquement un aspect misérabiliste où il est impératif de recourir à cette pratique pour des fins alimentaires. La même personne affirme cependant ailleurs dans l'entretien:

*J'étais pas trop smat pareil parce que j'ai travaillé beaucoup en dessous de la table. Disons que j'en profitais peut-être un peu là mais c'était parce que moi, c'était pas stable, tsé. Si mettons, je leur aurais dit: Tsé, je travaille en dessous de la table ou quelque chose, heu, puis moi, le lendemain, j'aurais perdu ma job; tsé, j'aurais été fourré là. Plus de revenu là tsé; juste à cause que je leur aurais dit ça.*

La "jobine", petite ou grosse se voit systématiquement justifiée. C'est une opportunité à saisir qui permet de boucler le budget du mois, de rembourser les dettes, de s'accorder des petits plaisirs... Ce n'est pas considéré comme de l'abus puisque cela laisse la situation sur la Sécurité du Revenu dans le même état. C'est donc juste un processus de rééquilibrage à prendre quand il se présente. Pendant que le gouvernement s'engage de façon certaine dans la lutte contre le travail au noir, celui-ci prend des dimensions de moins en moins contrôlables. Les prestataires ont trouvé la parade à la possibilité d'une sanction. Cette situation s'illustre à partir de deux entretiens. La première personne décrit les préliminaires à son inscription sur l'Aide Sociale:

*Faut tu t'achètes du bois d'poêle, parce que ça, moé, j'ai rien pour aller l'chercher, pis l'bûcher, j'ai rien... j'ai pu rien.... j'avais toute ce qui m'fallait mais j'ai pu rien. J'ai été obligé de tout vendre c'que j'avais. Tu vois, j'me suis retrouvé à pied là. Ça m'donnerait rien d'avoir ma chainsaw pour aller bûcher moi-même. J'ai vendu ma chainsaw; tsé, toute ça... Fait que.. Là, faut que tu t'achètes du bois d'poêle au printemps pour l'automne.*

L'extrait parle suffisamment de lui-même pour qu'on ne s'appesantisse pas à décrire l'humiliation qu'il y a à devoir tout perdre y compris ses outils qui sont gages d'autonomie, de fierté. Le dénuement, tout comme la blessure, sont en profondeur.

Face au système de contrôle de la Sécurité du Revenu pressenti comme incontournable et despotique, les bénéficiaires du régime mettent au point des stratégies de contournement. Vu la faiblesse relationnelle et le peu de moyens dont ce milieu dispose, les prestataires réinventent le troc. On n'échange pas un service pour de l'argent mais pour ce dont on a besoin c'est-à-dire un repas, un outil, un autre service...

*Ben souvent, au lieu de m'faire payer en argent, j'me fais payer soit en outils ou ben non en d'autres choses. Ça y peuvent pas l'interdire. Le gars y t'a donné un outil de cent piasses; ça, c'pas grave. Mais si y t'donne cent piasses en argent, ça, c'est grave... Complètement stupide... Ça r'vient au même.*

La pratique du travail au noir doit cependant être lue en fonction des contextes. Il n'est pas évident de s'y adonner systématiquement. En été, les jeunes, prestataires de la Sécurité du Revenu, seront en concurrence directe avec la main d'oeuvre estudiantine. En hiver, le travail occasionnel se raréfie considérablement.

### 3. La transaction avec les organismes d'accueil

#### 3.1. Les activités réalisées

- *J'ai trié l'papier, matin, midi, soir.*
- *J'ai été concierge; j'ai été cuisinier; j'ai été plongeur.*

- *J'ai travaillé au parc dans les fleurs, dans l' Terrassement, dans les aménagements paysagers.*
- *J'ai travaillé au cimetière; pis, j'ai travaillé au Colisée... On faisait l'entretien du terrain; on faisait l'entretien des machines. Au Colisée... j'faisais juste passer la moppe. J'étais là pour passer la moppe ou ben ramasser; tsé, j'étais juste là pour faire du ménage.*
- *Le premier, je travaillais dans le bureau, secrétaire; j'étais secrétaire... Après ça, j'ai tombé dans la cuisine.*
- *On faisait de l'horticulture, travailler la terre, puis heu, toutes des petites jobines là tsé qui se rapportent au Bien-Être là tsé... (Maintenant), j'opère le bobcat; je fais un peu de tout moi, ici; j'suis comme un journalier là.*

Le développement de l'employabilité via la mesure Extra passe par l'accomplissement de tâches peu qualifiantes. Les personnes qui montrent le plus de satisfaction de ce qu'elles ont réalisé sont les deux dernières. L'accès au poste de secrétaire constitue une forte source de valorisation qu'on ne peut poursuivre vu la contrainte de ne pas réaliser la même activité dans deux mesures Extra. La dernière personne, elle, accède au statut d'homme à tout faire, d'homme de confiance dans sa deuxième mesure Extra.

Les trois personnes embarquées dans des processus thérapeutiques vont montrer le degré le plus élevé de satisfaction car elles vont toutes les trois parvenir à un poste de responsabilité et à un statut valorisant.

*Je suis animatrice. Je fais de l'animation; j'invite les gens à aller aux quilles ou à faire des bingos, à les occuper pour ne pas qu'ils pensent à leurs problèmes tout le temps, qu'ils soient toujours dans leurs problèmes. On va jouer au billard; on va au gymnase; on va partout. On a des activités spéciales, des danses.*

Ces trois personnes vont revendiquer l'expérience de travail acquise. La participation n'a pas été occupationnelle; elles y ont toutes les trois réalisé des acquis dont elles sont fières.

*J'étais animatrice dans la maison des jeunes. Ben, (c'est) une grande expérience de vie, pis de travail premièrement. Ça fait quand même une année d'expérience à mettre sur mon curriculum, ça... en animation. Pis..., c'est toute le contact avec les autres que t'as. T'as l'approche des jeunes, l'entretien, les secrets qu'on a. Y'en a qui venaient nous confier beaucoup d'choses.*

Des bilans aussi positifs ne sont pas fréquents ailleurs; le plus souvent, on essaie de relever un ou l'autre acquis sur le plan des apprentissages mais cela paraît fort maigre.

*Moi, j'aurais aimé en apprendre beaucoup. J'en apprend dans le fond pareil mais j'veux dire... C'est travailler dans une nouvelle emploi que t'as pas faite. Là, t'apprends d'autres choses. Tandis que là, la job de bureau, je l'ai déjà faite. La job de cuisine, je l'a faite à tous les jours chez nous. Je la fais icite. J'en apprend mais tsé...*

Tous les "aptes" vont dresser un bilan très mitigé au niveau des apprentissages; tout se passe comme si ce dernier n'est pas au rendez-vous attendu et pourtant les prestataires participent, sont souvent volontaires, réalisent plusieurs adhésions, les mènent jusqu'au bout et sont mêmes parfois demandeur pour continuer ou refaire une mesure.

### 3.2. Le rôle des organismes d'accueil

La menace d'une sanction, la docilité du public, l'attrait financier du 100 \$, la valorisation de l'action, l'espoir de pouvoir monnayer celle-ci auprès d'un employeur, tous ces facteurs seraient-ils justificatifs des participations et de leurs réalisations complètes? Or, même avec des propositions peu qualifiantes, sans vraiment d'apprentissage, les organismes d'accueil vont jouer un rôle prépondérant à l'égard du degré de satisfaction des prestataires. Cela s'illustre particulièrement par le parcours d'un jeune qui réalise deux types de travaux, d'une durée de six mois chacun, à l'intérieur d'une même mesure. Dans la première moitié, il travaille dans un Colisée; dans la seconde, dans un cimetière. Dans les deux cas, il n'apprend rien mais sa satisfaction se situe aux antipodes selon le climat de travail.

Du côté négatif, au Colisée, il passe la "moppe" et fait l'entretien; c'est la nuit.

*On n'a pas appris à travailler après, après leur Zambonie. Au Colisée, le ... grand boss, ça va ben... mais avec les deux autres là; y'en a deux autres qui sont foreman là; c'est pas... T'sais tu rentres pis: " À matin, tu fais ça, tu fais ça, tu fais ça... Au Colisée, j'me le suis fait dire trois fois...*

*parce que j'donnais mon idée. Pis, non! T'as pas l'droit à ton idée. " T'es pas boss icite!" Quand tu te fais dire ça là, tu t'sens rabaissé. Tu t'dis: " C'est vrai, j'suis sur l'Aide Sociale; ch't'un pas bon." Tu t'abaisses toi-même dans l'fond.*

Le pôle positif se situe au cimetièrè; là, c'est le jour avec le soleil en sus.

*J'ai appris un peu comment c'que les tracteurs y marchaient. Les tracteurs à pelouse là. On fait un p'tit peu de mécanique. Moé, j'ai déjà une base d'opérateur en machinerie lourde. Pis quand qu'on creusait des trous, des fois des fosses, ben, on allait chercher une p'tite pelle. Pis, c'est moé qui creusait l'trou avec la p'tite pelle... Au cimetièrè, on est très ben accueilli. C'était monsieur X qui était là. C'était super. Ça été plaisant. On a eu une bonne été... L'ambiance, là, était l'fun. Monsieur X, c'est un boss mais, t'sais, y parlait jamais comme un boss. T'sais, on avait droit d'y donner notre opinion.*

La partie jour se situe dans la qualité de l'encadrement; c'est là qu'il faut voir la clé de la réussite des projets Extra. Être considéré comme une personne à part entière, pouvoir montrer son savoir-faire, détenir des responsabilités, c'est la partie soleil qui mobilise au point que l'aspect financier peut devenir complètement accessoire.

*Au cimetièrè, j'ai appris quelque chose; j'ai ben aimé ça parc'que même, l'printemps passé, j'travaillais pas. Tsé, j'avais pas d'vingt heures, rien. J't'allé donné un coup d'main pareil à monsieur X pour creuser des fosses au printemps; pis, c'printemps encore, j'vas y retourner.*

Dans toutes les entrevues, le climat de travail détermine le degré de satisfaction par rapport à une mesure plus que le travail à effectuer ou que l'aspect financier.

*Super! C'est super, super! C'est merveilleux! Les gens qui travaillent dans les fleurs, normalement sont ... sont ben accueillants... Parc'qu'y travaillent dans nature... Y règne une harmonie.*

Toute activité devient gratifiante dans la mesure où existe cette présence au coude à coude avec les prestataires et la reconnaissance de ce qui est effectué.



*L'accueil ici, ah oui. C'est quasiment à toutes les semaines: "Comment ça va?" et si j'ai des félicitations, c'est oui. J'ai des réajustements, ils me le disent... Ah oui, ici, c'est numéro un.*

Pouvoir être considéré comme des personnes à part entière est hautement apprécié. Si l'organisme d'accueil répond à cette demande, le prestataire en manque de valorisation est capable d'effectuer quasi n'importe quelle tâche. Il n'est pas surprenant que la même demande soit adressée aux agents de la Sécurité du Revenu.

*Ben moé, j'pense qu'y devraient prendre les cas les plus urgents, comme ceux qui sont sur des programmes pis... jaser avec eux-autres: " Comment ça va au travail?" Pis... s'informer, discuter de des choses; pis avoir le sourire, avoir un bon accueil, même si.. même si on est payé à rien faire. C'est pas plus parce qu'on est des... des lâches.*

### 3.3. Développer son employabilité

Le contentement n'empêche pas les personnes de garder une lucidité par rapport au développement de leur employabilité. Sauf chez certains prestataires engagés dans des processus thérapeutiques, le bilan des acquis apparaît toujours peu consistant: "*J'aurais aimé plus que ça.*" ou encore: "*Disons que ça brise la routine du Bien-Être.*"

Le développement de l'employabilité est systématiquement mis en rapport avec l'emploi. Si certains trouvent par l'action réalisée sur une mesure Extra, l'occasion de pouvoir se valoriser par rapport à un employeur futur, les activités réalisées ne permettent pas un même processus.

*Mais mèmeque j'aïlle voir pour chauffer des trucks, là, j'irai pas dire que j'ai chauffé un tracteur à pelouse tout un été de temps, pis que j'ai été passé la moppe un hiver de temps. Ça m'donne absolument rien. Pis, même que j'irais pour donner mon nom pour faire du ménage dans un magasin, pis, ça m'donnerait rien de dire que j'ai fait ça au Colisée.*

Le tremplin vers l'emploi que pourrait constituer une mesure Extra est sérieusement mis en doute. La sensation de tourner en rond revient très fréquemment dans les entrevues.

*C'est intéressant mais la seule chose qui est plate, c'est que ça ne nous amène pas à quelque chose après. Ça ne nous amène pas à une job après. Si même que tu as fini ton programme Extra, tu te ramasses avec plus rien.*

Ce dernier propos est émis par une personne en santé mentale mais il en va de même ailleurs. À force d'avoir cheminé de mesure en mesure et de s'être coltiné au marché du travail, la personne la plus âgée dresse un bilan tout aussi sombre de l'apport qu'une mesure Extra peut fournir.

*J'me suis cherché des postes dans mon domaine, pis en conciergerie. L'expérience que les programmes te donnent, eux autres y comptent pas ça. C'est pas comme si t'avais travaillé avec une salaire. C'est pas la même chose. C'est des programmes de bouche-trous, des jobs que les autres veulent pas avoir.*

La clientèle qui se retrouve sur la mesure Extra est facilement décrite comme souffrant de fortes carences en employabilité, peu disposée à se mouvoir, à être active vis-à-vis du marché de l'emploi. Ce profil-type ne s'applique pas à tous les prestataires, loin s'en faut.

*C'tait un minimum de trois à quatre par semaine, les démarches, minimum. Ça, c'est à part des fois que j'appelle l'même gars peut-être ben deux, trois fois là, pendant trois mois. Quand j'l'appelle une fois par semaine pour savoir où c'qu'il est rendu, si y'a pas de besoin de chauffeur, si ... Si qu'y pense qu'y va avoir besoin dans l'autre semaine, qu'y m'appelle d'avance, qu'y me l'dise une journée d'avance au minimum... Même si y m'appelle 3, 4 heures d'avance au moins avant de partir.*

Être constamment actif face au marché du travail n'est cependant pas chose aisée; il va falloir composer avec des contraintes très terre à terre et surtout conserver un moral à toute épreuve.

*(Postuler), tu peux faire ça pendant une semaine; puis, à un moment donné, tu te décourages, c'est certain. Puis, la plupart du monde sur l'Aide Sociale sont pris. Y ont pas de véhicule, juste là. Chercher une job à pied, c'est pas ben, ben encourageant, m'a te dire. Surtout à la grandeur de la ville, elle a.*

### 3.4. Face à l'emploi

Les organismes d'accueil n'ont guère de possibilité d'embauche mais le "guère" ne signifie pas l'absence totale. D'où l'existence, chez les prestataires, d'une stratégie de s'investir au maximum avec l'espoir de se démarquer des autres afin d'obtenir un emploi s'il s'en ouvre un ou un programme PAIE ou la meilleure recommandation ou un appui au cas où un poste se libère ailleurs.

*J'suis engagé! Ça, vois-tu, ça fait quasiment un an et quelques mois que je suis ici. Vois-tu si je m'aurais découragé, puis j'aurais fait mes trois premiers mois d'Extra, puis fuuiit fini, je m'en va, tsé, je serais pris au même point que l'année passée et v'la deux ans. Faut que tu sois patient. Tsé, c'est normal hostifi. Faut se vendre à nos employeurs. Faut leur montrer quoi faire, qu'est-ce qu'on fait. Après ça, ils veulent engager? Ben, ils t'chèquent dans leurs meilleurs employés.*

La plus petite lueur sert à entretenir l'espérance. La répercussion de cet état d'esprit va se traduire par un engagement intense dans les activités proposées par les organismes d'accueil. Le travail ne peut être réalisé à moitié. Mieux vaut le sur- que le sous-investissement. Pour acquérir de l'expérience, il s'agit aussi de considérer tout emploi comme valable.

*Moi, je fais de tout; moi, je ne m'ostine pas. Je fais de tout, toutes les jobs; même les jobs les plus sales que personne ne veut faire: Tassez-vous, m'a y aller.*

La nature du travail a peu d'importance du moment qu'il puisse y être accolé un salaire permettant de vivre c'est-à-dire d'être autonome, de ne plus dépendre de qui que ce soit.

*Ah, du moment que ça paie, ah oui... J'pourrais pelleter d'la marde moé, à ce prix-là. Donne-moé une paye là, tsé que j'vis là, m'a aller pelleter d'la marde; ça dépend des salaires. Sûr qu'au salaire minimum, ben là, le rendement va être moins haut; c'est ben sûr.*

De l'argument salarial, découle qu'en aucun cas, une mesure Extra ne peut être considérée comme un travail réel puisqu'elle maintient la dépendance financière et donc empêche de vivre. Pendant ce temps, la plasticité qu'on essaie de

préservé par rapport au marché du travail se heurte continuellement à des murs infranchissables.

*J'l'ai faite toutes les places que j'aurais aimé travailler là. Tsé, j'aurais aimé être pompiste; j'aurais aimé être vidangeur; j'aurais aimé toute ça là mais... secondaire V partout. Si tu l'as pas, tu peux pas; fait que...*

Embarqué dans un système de pensée où le retour aux études est fortement hypothétique, il ne reste plus qu'à compter sur une carte maîtresse: la chance. Un jour, celle-ci peut survenir, se doit de survenir puisque tous les efforts fournis essaient de la forcer.

Relever les exigences formatives actuelles du marché du travail, c'est souligner ses propres carences en ce domaine. C'est à nouveau mettre le poids sur soi alors que d'autres causes sont explicatives de l'arrivée et de la stagnation sur l'Aide Sociale.

*Je ne sais pas si c'est possible mais je pense qu'il faudrait créer plus de jobs, c'est certain. Là, il faut se battre, je ne sais combien de personnes, pour une job. Y'en a plusieurs sur la même job, pour avoir la même job. Faudrait qu'il y en ait un peu plus pour donner la chance à tout le monde.*

" Y' a pas d'ouvrage; t'as beau chercher." " Y'a pas d'ouvrage comme je te dis. Faut que t'aies une bonne pouce." " Trouve-toé une job! Y'en a pas d'job!" Même une perception aiguisée de la situation de l'emploi n'ébranle pas l'espérance de s'en sortir un jour et qu'il ne faut pas se laisser abattre en attendant ce jour. La participation aux mesures Extra permet d'entretenir cet espoir et cette attente.

La perception du marché de l'emploi ne se réalise pas que de façon globale. Les prestataires sont parfaitement capables d'analyser les mécanismes de fonctionnement du système avec perspicacité.

*Comme icite... Y ont crissé 300 hommes dehors. Tant pis pour vous autres; on vous slaque; c'est fini. Y ont fait une nouvelle usine, ont créé 150 emplois. Y ont retourné chercher 150 gars dans les 300 qu'y ont slaqués. Aie! On a créé 150 emplois. C'est pas vrai; on a perdu 150.*

### 3.5. Le temps passé, présent et l'avenir

Le temps passé est celui pénible de l'arrivée sur la Sécurité du Revenu et de la rencontre de ses agents. Ce temps peut être rendu très douloureux suite au dépouillement qu'on se voit parfois obligé de réaliser.

*Y faut que j'travailles; j'ai pu l'choix. Pis en plus, j'ai déjà vendu pratiquement toute mes biens personnels pour manger quand qu'y m'ont coupé. Ç'avait pu d'bon sens; j'tais découragé. J'ai vendu un beau radio que j'avais, toutes sortes d'affaires.*

Au présent, la souffrance va être toujours latente; la moindre occasion est susceptible de rouvrir une blessure qui ne sait se cicatrifier. On essaie de garder la tête haute mais le quotidien vous rattrape et souligne l'indigence. Difficile alors de ne pas se sentir en marge des gens "normaux", de garder une image positive de soi et de ne pas se replier sur soi.

*Mais toute ma famille, mes oncles, mes tantes, c'est tout du monde qui travaille. Tu t'en vas, comme là aux fêtes; c'est gênant. Tu t'dis: " Ben, eux autres, ils ont d'l'argent; puis, sont capables d'avoir de beaux Noël. Pas comme moi." J'aimerais avoir comme eux autres; j'suis pas capable.*

C'est avec cette base très sensible que se lit l'avenir sur le plan personnel et sur le plan professionnel. Les deux aspects sont fatalement liés; ils ne sont séparés que pour des fins d'analyse.

#### 3.5.1. L'avenir sur le plan professionnel

Sur les neufs personnes contactées, deux ont accès à un emploi à l'issue de leur mesure Extra. Il est impossible de rendre compte de l'euphorie du ton avec lequel les propos sont formulés lors de l'annonce de cette heureuse issue alors que la question sondait les chances de sortir de l'Aide Sociale.

*Très bonnes! Très bonnes! Oui, Monsieur, très bonnes! J'ai débarqué! Ça fait un mois; puis, j'attends plus de Bien-Être là. Là, il faut que je travaille.*

*Pour mon cas à moi, 100 %! Pour mon cas à moi!*

La joie est patente dans les deux cas. Accéder à un emploi est une véritable libération de tout ce que la Sécurité du Revenu représente comme vexation, comme humiliation. Qu'importe si les deux emplois se situent tous deux dans les organismes d'accueil. Le fait qu'ils soient potentiellement précaires n'entre pas en considération ni non plus l'aspect financier: *" Pas un gros, gros salaire, remarque là, tsé mais c'est beaucoup mieux qu'à l'Aide Sociale."*

Ni la précarité ni le salaire n'entre en ligne de compte parce la logique conditionne dès le départ une stratégie par étape où l'on démarre au bas de l'échelle pour ensuite gravir, grâce à sa mobilité, les échelons.

*Icité, c'est si mettons qu'y viendraient qu'à m'engager, pis qu'y m'diraiient: " T'as un emploi permanent icité au salaire minimum." J'dirais: " Correct." J'cracherais pas là-dessus parce qu'au bout du compte, tsé, c'est quand même d'l'argent là. Mais j'traivallerais p't'être un an. Entre c't'année-là, tsé, pareil, tu continues à chercher pour un autre emploi plus payant.*

La stabilité d'emploi n'est pas un objectif majeur; monter petit à petit l'échelle salariale l'est. Cela signifie que les jeunes contribuent eux-mêmes au carrousel ramenant sans cesse sur la Sécurité du Revenu puisqu'ils seront fortement tentés de sauter sur le premier emploi venu, même s'il est précaire, pourvu qu'il soit mieux rémunéré.

Une troisième personne, celle qui envisage un retour aux études en coiffure, présente un bon degré d'optimisme face à l'avenir qui demande d'être retracé. Elle affirme d'une part: *" J'me sens quasiment coupable d'être sur l'Aide Sociale là, tsé."* Quant à ses chances de s'en sortir, elle émet le propos suivant:

*" Bonnes, parce que là, là comme j'dis, j'vas sortir au mois de septembre... J'vas quitter l'Aide Sociale pour rentrer sur les prêts et bourses là mais j'ai trouvé ça comique parce que pour moi, c'est plus avantageux de rentrer sur les prêts et bourses à cause que j'ai un enfant. Fait qu'automatiquement, j'vas chercher une bonne bourse. Pis en plus, ben, j'débarque de l'Aide Sociale. Fait que, c'est un grand plus. Mais quand que j'ai dit ça à l'Aide Sociale, y m'ont dit: " Ben, on pourrait te garder. On pourrait te payer tes études, pis t'garder." J'ai fait: " Veux-tu que j'sorte de chez vous ou tu veux que j'reste?" Tsé, là, y voulaient m'rencontrer pour savoir si vraiment j'voulais faire ça dans la vie; pis si y'était possible qu'y'paient mes études. Fait que j'ai annulé.*

Il faut savoir que le retour aux études est particulièrement encouragé par la Sécurité du Revenu; une personne peut ainsi se voir subventionner tout son collégial tout en gardant ses prestations. Passer par le système des prêts et bourses, c'est la certitude d'accumuler des dettes. Rester sur la Sécurité du Revenu constitue donc dans le cas présent un avantage certain. Le problème est que certains secteurs comme justement la coiffure, sont considérés comme tellement saturés que la Sécurité du Revenu se refuse d'envoyer des personnes vers ces filières sans issue. Ici, avec la personne, il n'y a même pas possibilité d'établir un dialogue sur le sujet. Tout se passe comme si le fait d'être arrivée sur la Sécurité du Revenu avait causé une telle blessure que toute communication soit devenue impossible. On peut par ailleurs s'interroger sur les répercussions qu'il y aurait de tenter d'extirper son rêve à une personne qui s'y accroche aussi fort et dont le besoin de s'affirmer est si palpable. Il faut aussi remarquer dans l'extrait que le calcul financier s'inscrit dans le court terme. La personne adhère au système "Prêts et bourses" parce qu'il est plus rémunérateur sur le moment présent.

Une seule personne qualifie directement ses chances de sortir de l'Aide Sociale comme étant très ténues mais son propos est révélateur de la lueur d'espoir qui demeure chez tous.

*Sont minimes mes chances mais quelqu'un qui veut, y peut. Premièrement, une bonne chose, y faudrait que je r'tourne à l'école avant de travailler pour avoir un meilleur emploi. Mettons que comme je suis placé là, j'ai pas grand chance de m'débarasser de ça. À moins d'avoir un emploi après mon programme Extra, icite.*

S'il y a la lueur d'espoir avec l'affirmation " Qui veut, peut.", la personne âgée de 24 ans, depuis 4 ans sur l'Aide Sociale et détenant un bagage de secondaire II est aussi déboussolée. Travail ou études? Avoir de la chance ou un coup de pouce, tous hésitent, tergiversent, attendent et espèrent.

Comme la situation de l'emploi en région n'est pas perçue comme étant meilleure ou pire qu'ailleurs, le marché du travail n'est pas considéré comme devant être prospecté sous d'autres cieux. Une seule personne a l'intention de quitter la

région simplement parce que son conjoint est originaire d'ailleurs et que ce dernier possède là plus de possibilité de réaliser du travail au noir.

### 3.5.2. L'avenir sur le plan personnel

La construction de l'avenir chez toutes les personnes qui cohabitent s'envisage résolument sans enfant et pour celles qui en ont déjà un, il est hors de question de planifier une seconde naissance.

*Moi, vu que j'ai mon chum, c'est sûr que c'est d'avoir ma maison pour la famille mais une famille sur l'Aide Sociale, ça ne me tente pas. Tant qu'avoir une famille sur l'Aide Sociale, j'aime autant ne pas avoir d'enfants.*

*Projets d'avenir?... Si j'peux, j'irai chauffer des trucks, clairer ma maison, la rénover, qu'a soit habitable, la regrandir parce que c'est tout p'tit. Avoir des enfants... Si y sont pour être sur l'Aide Sociale comme moé, ça donne rien. J'mettrai pas des enfants au monde qui survivent et non vivent.*

En décrivant ce qu'on ne veut pas qu'il arrive à sa progéniture, on dépeint aussi sa propre situation. Les projets familiaux sont sérieusement perturbés lors d'un séjour sur l'Aide Sociale et la sphère privée n'échappe pas au contrôle de cette aide.

*Là, ça fait quatre ans qu'on sort ensemble. Ma blonde, si a s'en venait rester avec moé, moé, j'me faisais couper parce que j'partageais mon logement. Fait que j'avais pas l'choix, fallait qu'a reste chez eux. Quand j'ai eu ma première paie de débroussaillage, on a parti le pick-up, pis on est aller chercher toute son stock; pis a s'en venue rester avec moé.*

Partager sa pauvreté, c'est s'enrichir aux yeux de l'État. C'est peu dire que l'immixtion de ce dernier dans la sphère privée est peu appréciée.

*Si tu fais partager ton logement, il y a plusieurs réglementations. On est surveillé; ça prend des preuves de résidence.*

Quand l'âge et la durée sur l'Aide Sociale sont pris en compte, le propos devient angoissé. Voir que le temps se déroule sans amener d'amélioration et sentir la pauvreté collée à soi n'a rien de réjouissant. Mais, ainsi qu'on peut le constater, le propos suivant reste sur le registre incantatoire traduisant une



espérance qui s'estompe, à laquelle on ne croit plus. L'avenir que ce soit sur le plan personnel ou professionnel apparaît particulièrement sombre. Le temps fait son oeuvre.

*Ce serait premièrement d'avoir un emploi, de voir qu'un jour, tu peux t'en sortir, qu'tu s'ras pas tout le temps sur l'Aide Sociale; c'est déprimant quand tu penses à ça tout le temps, tu t'dis... Moi, en tout cas, j'vas faire mon possible pour pas être pris pour rester là-dessus toute ma vie parce que tu t'dis: " J'ai rien qu'vingt-huit ans. Il m'en reste combien d'temps à vivre, à bâtir pour être capable de faire ce qu'tu veux, puis d'avoir ce qu'tu veux. Y en a qui ont des beaux chars! Moi aussi, j'aimerais ça avoir un beau char. Y en a qui sont bien habillés! Moi aussi, j'aimerais ça être habillé comme eux-autres mais j'en ai pas les moyens." C'est ça.. tu t'dis: " Ben, ok, ils ont une job; ils travaillent pour, mais j'suis prête à travailler moi aussi. Moi aussi, j'veux être comme eux-autres."*

La désespérance est là, toute proche; la chance n'est pas au rendez-vous et peut-elle encore survenir? Il ne reste que l'illusion, le rêve.

### 3.6. Que changer?

L'emploi! L'emploi! L'emploi! Créer des emplois, en rendre l'accès possible. Sempiternellement revient cette demande. Celle-ci ne vise pas une amélioration du sort sur la Sécurité du Revenu mais bel et bien qu'il soit permis de pouvoir faire ses preuves dans le système existant.

*Créer des emplois premièrement au lieu de faire des p'tits programmes de même là. Mais, j'sais pas moé, partir une certaine entreprise où ce que ça emploiera du monde, des manufactures, j'sais pas moé. Au moins, ça créera des emplois parce qu'y en a plusieurs qui seraient prêts à y aller travailler au salaire minimum. Ça serait mieux que l'Bien-Être. Y disent ça mais y'a pas de postes.*

La création d'emploi peut survenir dans le secteur privé mais aussi dans le secteur public. La suppression du bénévolat constitue une opportunité à saisir. Si tout travail mérite salaire, au moins que cela soit reconnu.

*Peut-être qu'une affaire, là tsé, les enlever les Extra. Les emplois, ils auraient pas l'choix d'les payer, n'en prendre du monde qu'il faut qu'ils paient. Là, là, ils prennent les Extra parce qu'ils sont pas obligés d'les*

*payer. Fait que ça l'enlève des jobs de du monde. Comme icite, il y en a 17 là.*

La création d'emploi passe par la reconnaissance des capacités d'un chacun et la valorisation de tout emploi.

*Moi, j'aimerais ça réunir tout l'monde à Rouyn-Noranda dans une seule place, puis séparer les emplois. Recommencer à neuf. Toi, t'es fleuriste, tu vas fleuriste. Toi, t'es peintre, tu vas peintre. Soudeur, soudeur. Tout l'monde y'a le travail qui aime faire. Là, à ce moment-là, tout l'monde aimerait ça, travailler. Tout l'monde travaillerait pis y aurait de l'emploi pour tout l'monde.*

Transformer le bénévolat en travail, rémunérer le travail des femmes ou des hommes qui s'occupent de leurs enfants à la maison, permettre à ceux qui souffrent d'handicaps de pouvoir travailler en fonction de ce qu'ils peuvent réaliser, partager, redistribuer le travail, c'est cela qui est au centre des préoccupations dont le point commun est un appel à un changement du système et non pas un changement des individus. Alors que la mesure Extra vise le développement de l'employabilité des prestataires de la Sécurité du Revenu pour qu'ils puissent s'insérer dans un système de fonctionnement sociétal, ceux-ci demandent que ce soit ce système qui soit modifié et non eux-mêmes.

## 4. La mesure Extra: la transaction sociale. La logique implicite des prestataires de la Sécurité du Revenu. Analyse structurale

### 4.1. Analyse structurale des entrevues des prestataires

L'isotopie "Raisons de quitter l'école" ayant été traitée, l'analyse qui va suivre s'attelle à démonter d'autres isotopies présentes dans les entrevues: L'image du travail, l'image de la formation et de l'employabilité et le rapport au pouvoir et aux ressources.

## 4.1.1. Le rapport aux ressources familiales

Avec les propos précédemment cités, il est permis de voir que vivre chez ses parents, c'est vivre la dépendance, l'oisiveté, l'enfance et cela est connoté de façon fort négative.

Parents	/	Travail
Dépendance	/	Autonomie
Oisiveté	/	Efforts
Enfance	/	Adulte

*(Mes parents), ils sont pas trop crac dure de c'te bord-là. Eux-autres, en autant que je m'occupe de mes affaires. Tsé, je travaille; ça va ben. Pour eux-autres que je travaille à 5 \$ de l'heure ou à 20 piasses de l'heure, mes parents, ça va rester la même chose. Du travail, c'est du travail. Faut bouger dans la vie, comme qu'on dit hein. Faut foncer; si on fonce pas, on arrivera à rien.*

Les jeunes quittent le milieu familial pour les mêmes raisons qu'ils ont abandonné l'école. Vivre chez ses parents n'est pas acceptable; mieux vaut encore la Sécurité du Revenu que cette déchéance. Ils réalisent ce passage enfance-âge adulte avec l'approbation parentale; cela signifie qu'ils reproduisent un système de pensées et qu'ils en assument le prix de la perpétuation alors que les contextes ont considérablement évolué.

Il faut accéder au stade adulte via l'autonomie financière qui, lorsqu'elle n'est pas atteinte, est toujours très mal ressentie.

*Une chance que j'ai mes parents parce que j'te jure qu'il y a des mois que j'aurais eu d'la misère. Ils m'aident. J'les rembourse. On dirait qu'c'est un cercle vicieux. Au début du mois, tu leur paies ce que tu dois; durant l'mois, tu l'empruntes; au début du mois, tu l'remets. Au départ, c'est un cercle vicieux; c'est tout le temps de même.*

#### 4.1.2. Le rapport au travail

On l'aura compris avec la partie analytique précédente, le travail manuel est hautement valorisé pourvu qu'il lui soit associé un salaire. Tout travail manuel, du moins au départ car c'est à partir de cette plate-forme qu'on saisit les occasions menant à des travaux de mieux en mieux rémunérés.

Il y a lieu de préciser la logique des prestataires qui peut sembler contradictoire. D'un côté, ils acceptent la mesure Extra qui est non rémunérée et de l'autre, ils affirment la place centrale de l'aspect financier. Pour comprendre l'ambiguïté, il importe de ramener la mesure Extra à ce qu'elle représente pour les personnes qui l'effectuent: un tremplin, une situation d'attente. N'ayant pas, par eux-mêmes, trouvé d'issue à leur situation, les prestataires jouent la carte qu'on leur demande de jouer: celle de l'expérience de travail. Cette carte, ils la jouent du mieux qu'ils peuvent malgré qu'elle soit en quelque sorte contre nature. Ébranlés dans leur quête vis-à-vis de l'emploi, ils vont retrouver dans les organismes d'accueil une possibilité d'être rassérénés par rapport à ce qu'ils pensent et ce qu'ils font. Le message qui leur est fourni, pas toujours faut-il le préciser, est: Ce que tu fais est bien! L'action des organismes communautaires qui pratiquent cette forme d'encouragement valorise certes la personne mais aussi l'aide à mettre l'aspect financier en retrait de façon temporaire tout au moins. Toujours par rapport au travail, si les profiteurs du système se voient vilipendés, il faut voir qu'ils ne sont pas les seuls. Ceux qui osent s'affirmer plus que les autres seront traités de manière similaire. Il existe un système de pensée à respecter; on ne peut y déroger.

*Mon copain, il est diplômé en électricité. Il a ses bacs, puis tout. Puis là, ils lui ont trouvé un emploi. Lui, il a refusé la job parce que lui, il voulait aller dans son domaine. Fait que il a refusé la job. Fait que le Bien-Être, ils l'ont su. Puis, tout de suite, là, paf!!! Il s'est fait couper à 339 piasses par mois. Fait que, juste à cause que, tsé Monsieur à refusé tsé. Puis, je vas te dire qu'il est pas ben, ben content de ça. Là, pendant un an, coupé à 339. Tsé, je lui ai dit: Tsé, de toute façon, c'est toi qu'aurais dû prendre la job. T'sais c'que tu veux. Y'en a qui veulent juste avoir dans leur domaine. Pas plus haut, pas plus bas.*

Ce que la formation a apporté est considéré comme un manque de plasticité. Dans la vie, il n'y a pas de sous-emploi; il faut prendre ce qui se présente. Pas question de faire la fine bouche devant l'emploi. Le faire, c'est une prétention intolérable dans le milieu.

*Un de mes cousins, y'a été à l'école jusqu'à 32 ans dans les ordinateurs. Y était supposé gagner 52 piasses de l'heure. Y arrive à compagnie; y ont dit: " On va t'donner dix piasses de l'heure. Si tu prends pas dix piasses de l'heure, tu t'en retournes chez vous. Y est endetté par dessus la tête là. À l'école jusqu'à 32 ans, ça coûte du bidou. Y'a pas eu l'choix; y'a fallu qu'y la prenne la job à dix piasses de l'heure. Ça y'a donné quoi d'aller à l'école jusqu'à 32 ans pour gagner dix piasses de l'heure. J'ai été école moé jusqu'à 14 ans, pis c'est ça que j'gagne dix piasses de l'heure. C'est sûr, j'fais pas 50-60 heures par semaine.*

Les qualifications n'ont pas d'importance; ce qui compte, c'est le salaire. Il ne sert à rien de suivre des formations qui n'ont pas une rentabilité immédiate. Tout est considéré en fonction du court terme, de l'impact direct, visible.

Travail	/	Non-travail
Salaire	/	Misère
Mobilité	/	Immobilité
Adéquation	/	Inadéquation
Expérience	/	Études
Résultats probants	/	Perte de temps

Le pôle négatif constitué par le non-travail est assimilable à la situation sur la Sécurité du Revenu et à ce que celle-ci propose. Vivre sous son régime, c'est le non-travail, la misère, l'immobilité, des propositions inadéquates, des incitations aux études déconnectées de la réalité; c'est de la perte de temps. Indépendamment du rapport souvent très tendu avec les agents de la Sécurité du

Revenu, se constate une lecture du monde du travail très spécifique chez les jeunes qui se retrouvent sur la mesure Extra.

#### 4.1.3. Le modèle culturel et récit de quête: condensation descriptive

En qualifiant ce qui doit être fait et ce qui ne doit pas l'être, ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas, les prestataires définissent un modèle culturel qu'ils partagent de manière commune. Ce modèle volontariste, fortement axé sur l'effort, la persévérance dans le concret repose sur une hiérarchie biologique qui impose sa loi. L'âge adulte, c'est sortir du milieu familial, de l'enfance, de l'école; c'est accéder à l'indépendance, à l'autonomie; c'est le temps de pouvoir s'affirmer, de se révéler à soi et aux autres dans et par le travail. Cette ligne de pensée prime sur les positions sociales (Études, postes, rémunération).

Le modèle s'étend aux deux sexes. Accéder à l'âge adulte, sortir du milieu familial, de l'école, s'affirmer se réalise chez les femmes dans la prise d'un conjoint et la maternité. Les deux interlocutrices ayant eu un enfant l'ont eu toutes deux pendant leur scolarité secondaire et signe des temps, ne vivent pas avec ce premier conjoint. Scolarité faible, charge familiale, monoparentalité, cette situation qui conduit à la paupérisation des femmes est suffisamment démontrée; il nous importe seulement de souligner qu'un même modèle culturel prévaut indépendamment de toute considération sexuelle. Les moyens différent mais la toile de fond reste identique. Chez tous les prestataires, le récit de quête s'organise autour d'une soif d'autonomie.

De surcroît, en définissant ce qui doit être pensé, les prestataires font plus que prôner un modèle culturel qui leur est propre. Ils délimitent une classe sociale à laquelle ils appartiennent. La constante qui se retrouve à se placer du côté des plus faibles, ceux qu'on "coupe", c'est aussi caractériser sa position dans la hiérarchie sociale: celle de ceux qui sont en bas de l'échelle.

*Mais je sais que si tu refuses, t'es coupé. T'as pas le choix. D'une façon ou d'une autre, ils t'ont sur tous les bords. Tu y vas, tu gagneras pas plus que si tu y vas pas. Si tu y vas pas, tu t'fais couper. D'une façon ou d'une*

*autre, que tu y ailles ou que tu y ailles pas, tu vas avoir autant de misère à arriver pareil.*

Alors qu'au départ, on se présente comme un battant, comme prêt à accepter n'importe quel emploi pour grimper progressivement dans la hiérarchie salariale et ainsi réaliser son insertion sociale, on développera vite la maxime: " On est fait pour un p'tit pain" à force d'avoir cheminé de mesure en mesure, de revenir sans cesse à la case départ, d'être constamment en proie aux malversations, de ne pas pouvoir réellement faire ses preuves.

La mesure Extra vise à développer l'employabilité des participants; or, développer son employabilité, c'est pour les jeunes: " Être responsable, ponctuel, pis... avoir un bon rendement. C'est..." Systématiquement, la réponse à la question portant sur cet aspect est vague. Développer son employabilité ne signifie rien puisque qu'on se considère déjà comme employable et qu'on n'attend que d'être employé. L'expérience de travail, la confrontation avec des problèmes concrets, l'apprentissage sur le tas, c'est cela que l'on désire. Alors que la résolution de problèmes passe de plus en plus par l'abstraction, les jeunes ne sont pas opposés à toute formation mais ils la veulent en rapport direct avec le terrain.

*La théorie, ça donne rien. En théorie, c'est facile la théorie; tu vois jamais ça quand tu travailles. Un truck.. m'a juste te donner un exemple: Le cours de truck que j'ai suivi. Faut que tu fasses une inspection mécanique à toutes les fois qu'tu pars le truck. Pas vrai! Tu changes de chiffre. Tu finis de tanker. Tu sautes dans l'truck. Go!*

#### 4.1.4. De mesure en mesure

Au départ, les jeunes qui réalisent des mesures Extra sont prêts à accepter n'importe quel travail et présentent face aux agents de la Sécurité du Revenu un profil fortement docile. Cela fait partie de leur marge de manoeuvre.

*On peut se préparer mais on peut jamais savoir quelle sorte de questions ils vont nous poser. Moi, j'y va tout le temps à mesure, de même là; je m'assis pour être calme; puis, on écoute; puis, on répond.*

Avec le temps, la docilité va disparaître. La personne la plus âgée reflète fort ce changement qui s'opère à force de cheminer de mesure en mesure.

*Y m'avait coupé de cent quelque piasses parce que j'avais refusé le programme. C'était retourner à la récupération, trier l'papier, toute ça là. J'l'avais déjà faite; j'tais pas intéressé à y retourner; j'aimais pas ça. J'y ai dit: " Trouvez-moi d'quoi dans mon domaine; m'a y aller." Y n'avait pas. Fait que y m'ont coupé un an d'temps. J'y ai dit à la fille; j'y ai dit: " Que j'te rencontre pas sur la rue toé par exemple parce que moé, j'vas t'couper!"*

Plus question de faire n'importe quoi. Taillable et corvéable à merci, cela a des limites. Le ton monte avec les agents de la Sécurité du Revenu. L'individu préfère encore la coupure budgétaire que de participer à un jeu qui lui paraît inepte. L'allocation de 100 \$ est tournée en dérision.

*C'est vraiment pas beaucoup. C'est rire du monde. Parce que tu travailles autant qu'un autre qui a un salaire ordinaire. C'est la même maudite job. Fait que c'est vraiment pas extraordinaire.*

Avec le temps et la participation à différentes mesures, se développe la certitude d'être engagé sur un carrousel absurde et aussi l'aigreur, la colère.

*J'ai travaillé six mois dans une shop. Six mois après, le bonhomme: " Salut, bonjour, j'ai pu besoin d'toé. M'a en prendre un autre cave qui va venir travailler pour rien. Un coup qu'tu n'as faite une couple là, vient un temps que t'es découragé parce que tu sais que ça t'apporte rien au bout. T'es pu intéressé. J'en ai fait trois programmes. Le troisième là, j'ai dit franchement: " Mets-toi les où j'pense, pis tourne!" Après que j'ai eu fait mon six mois: " Bon, ben... on a pas de poste pour toé. C'est ben dommage, salut!" Fait que tu vas voir deux semaines après, c'est un autre gars qui travaille à ta place. Y avait pas besoin de toi mais y avait besoin d'un autre gars qui faisait un stage par exemple.*

On est loin de la participation active aux mesures qui se constate chez les plus jeunes. Le désir de participer est remplacé par le sentiment d'être exploité sur toute la ligne.

Les intervenants de la Sécurité du Revenu pressentent une montée de la violence chez les prestataires. Encore faut-il voir qu'ils en favorisent eux-mêmes



l'émergence par les sanctions qu'ils infligent, certes, mais aussi par les impairs qu'ils peuvent commettre.

*Pis en plus, y prennent pas la peine de marquer sur leur ordinateur qu'y ont déjà envoyé une personne. J'sais pas c'est quoi l'idée de n'envoyer d'autres là. Y me l'ont faite là y'a deux semaines. J'ai arrivé à une place; y'avait déjà quelqu'un. J'y ai dit: " Coudonc, comment ça marche votre affaire?" La fille a dit: " Ah, tu m'appelles pour me donner d'la marde, hein!" " Ben, calvaire, arrange-les tes maudits programmes! Après ça, j'irai!"*

Alors que les prestataires plus jeunes mettent en avant un changement du système pour leur permettre de participer, les propos deviennent nettement plus incendiaires avec l'âge.

*J'vois qu'un jour, ça va faire dur si c'est pas une révolution. Y vont avoir d'la misère, l'gouvernement, parce que l'monde, un moment donné, y vont s'tanner de ça.*

Le tableau n'est pas sombre; il est noir: des mesures qui ne mènent à rien, des employeurs exploiteurs, des agents de la Sécurité du Revenu menaçants, incapables et l'emploi introuvable.

*C'est pas facile parce que j'ai fait encore le tour dernièrement; pis, ça pas ben recommencé à bouger encore. Comme j'ai été voir le garage en ville. Y ont engagé deux débosseurs sur 500 demandes. Ça veut dire que y'a pas plus d'ouvrage qu'y faut.*

Comment ne pas sombrer dans pareil système et une telle lecture? Quand on ne croit plus en rien, la lueur d'espoir qu'on conserve, c'est en soi qu'elle se trouve. Le statut d'indépendant possède une aura incommensurable.

*C'est me lancer en entreprise moi-même. C'est accumuler un peu d'argent pour réussir à monter quelque chose. Là, j'ai commencé par les outils.*

L'analyse qu'effectue la personne par elle-même lui donne les indices clairs d'une saturation du marché dans son domaine; qu'importe! S'installer comme indépendant exige des compétences autres que pratiques et que l'on ne possède pas; qu'importe! Comme une litanie revient l'obsession du "faire", de l'action,

de ne compter que sur soi pour s'en sortir, pour ne plus dépendre. Les probabilités objectives de réussite d'une telle entreprise, dans de telles conditions, sans encadrement spécifique sont prévisibles.

D'un autre côté, la personne joue une de ses dernières cartes dans l'univers noir où elle est plongée. À quoi cela servirait-il de lui ôter son rêve? Quand on vitupère contre la clientèle de la Sécurité du Revenu réfractaire à toute participation à des mesures d'employabilité, il apparaît urgent d'analyser la proportion de celle-ci qui a cheminé de mesure en mesure avant de perdre tout espoir.

## Chapitre 9

### Mesure Extra et transaction

La présentation et l'analyse de la mesure Extra dans son quotidien ayant été réalisées, nous récapitulons ici la mesure selon les différentes facettes que comporte le concept de transaction en fonction de la place occupée par les différents acteurs concernés par le vécu de celle-ci.

#### 1. La transaction biographique

Du côté des prestataires, la transaction biographique est fortement influencée par un modèle culturel qui impose sa loi. Si les jeunes participants à la mesure ont abandonné l'école, ce n'est pas tant suite à une série d'échecs scolaires que pour répondre à une aspiration impérieuse: le besoin de s'affirmer, d'être adulte. L'école leur a fourni les savoirs de base nécessaires: lire, écrire, compter. Ils n'en demandent pas plus; ils ont acquis ce capital. Ils abandonnent l'école, comme ils quittent le milieu familial avec la bénédiction parentale car c'est ce qu'il convient de faire. La projection dans l'avenir s'écrit sous forme linéaire:

Quitter la dépendance (École-famille)...> Travailler...> Autonomie (Salaire)...>  
Ascension graduelle de la pyramide sociale et salariale...> Réalisation de soi.

L'évidence de cette vision va se heurter à la situation actuelle sur le marché de l'emploi. La rupture avec la dépendance va bel et bien se produire mais le travail et sa suite ne sont pas au rendez-vous escompté. Il en résulte la venue sur l'Aide Sociale car il est hors de propos de revenir dans l'un ou l'autre des milieux qu'on a quittés. Le passage sur le régime de la Sécurité du Revenu s'effectue avec une profonde blessure narcissique car c'est revenir à une dépendance, devoir la reconnaître soi-même et en outre, l'avouer et la justifier à d'autres. L'estime de soi s'en trouve ébranlée alors que rapidement, s'effectue le constat que l'allocation obtenue ne permet nullement d'accéder à une quelconque autonomie personnelle. Aussi, c'est avec un profil bas que les prestataires vont aborder la mesure Extra et la transaction organisationnelle. Ce profil bas, c'est aussi l'identité des prestataires lors de leur arrivée sur la Sécurité du Revenu. Paugam la dénommait de fragile; nous la qualifions d'ébranlée. Pour nous, la même réalité est décrite mais c'est l'avenir de celle-ci qui est notre préoccupation car l'identité de départ est susceptible de se modifier sans pour autant que cela soit dans le sens d'une dégradation.

Du côté des intervenants de la Sécurité du Revenu, malgré le fait que le questionnaire n'ait pas cerné en profondeur la transaction biographique, il est possible de constater que celle-ci s'inscrit sous une forme circulaire. Ces personnes, issues d'horizons formatifs divers, détiennent de départ un capital en ce domaine qu'ils ne cessent de bonifier en recourant aux formations disponibles dans l'organisme mais aussi par l'auto-formation. Cela leur permet de placer leur cheminement dans une spirale ascendante dont l'aboutissement actuel est établi dans le statut de "spécialistes en employabilité". Statut choisi et non, statut imposé. Ayant débuté leur carrière en des temps plus cléments en ce qui concerne l'emploi, ils sont l'illustration même de la devise: " Qui veut, peut." et témoignent de l'existence de possibilités de se forger sur le marché de l'emploi, la place que l'on désire.

Pour les premiers, la transaction biographique s'est heurtée à un mur infranchissable; pour les seconds, elle possède une concrétisation heureuse effectuée au travers d'une progression constante, choisie, planifiée. Échec d'un bord, réussite de l'autre, les logiques qui vont en découler sont naturellement différentes. La transaction relationnelle est fortement influencée par la

transaction biographique. Les intervenants vont déployer un arsenal argumentaire pour persuader les prestataires de la justesse de leur vision alors que ces derniers se placent en position de retrait.

Les modèles culturels des intervenants et des prestataires sont très volontaristes; celui des organismes d'accueil l'est également. La spécificité de ce dernier est d'axer ses priorités sur le collectif. À l'état pur, ce modèle s'oppose à celui des intervenants qui mise sur l'individuel. Dans la réalité, plus les organismes d'accueil vont jouer la carte de l'employabilité, plus ils vont se mettre au diapason du modèle culturel dominant affiché par les intervenants de la Sécurité du Revenu.

Cette mise au diapason ne se réalise pas sans une pondération qui varie d'organisme en organisme et qui produit des conflits perpétuels avec les agents de la Sécurité du Revenu. Envers et contre le modèle dominant, les organismes disent haut et fort, en s'impliquant au coude à coude, en valorisant leurs " collaborateurs", en leur fournissant une aide constante, que tout travail et que tout individu est respectable. Cela, ils le réalisent " intra muros" avec la clientèle la plus docile, celle qui pose le moins de conditions. À l'issue d'une mesure ou d'un cheminement parmi des mesures, ils ne peuvent guère que souhaiter " Bonne chance" à leurs prestataires-partenaires, car ce qu'ils offrent ne s'effectue pas de manière identique " extra muros". Ils le savent mais tentent de conserver leurs spécificités.

## 2. La transaction organisationnelle

Au départ, pour ceux que nous avons rencontrés c'est-à-dire ceux qui ont effectivement participé à une mesure Extra, la transaction organisationnelle se déroule sans conflit malgré des positions inégalitaires.

Les intervenants de la Sécurité du Revenu qui n'effectuent pas la lecture de la crise structurelle de l'emploi savent ce dont les prestataires ont besoin. Ils savent ce besoin d'autant plus que ce qu'ils prônent, ils le vivent. Le discours

institutionnel reflète la manière dont ils ont élaboré leur propre trajectoire professionnelle.

Développer l'employabilité des personnes dont on a la charge, assurer une mise en mouvement devant permettre l'insertion sociale, rendre possible le développement des individus au travers d'un éventail de mesures, s'appuyer sur une relation d'aide pour effectuer ce parcours, tout cela est éminemment respectable. Le problème survient du fait que comme l'aspect structurel de la crise de l'emploi est évacué toute l'action va consister en l'appel chez le prestataire à mobiliser toutes ses ressources personnelles. Comme l'on sait ce qui est valable et ce qui ne l'est pas, comme on oublie la pénurie d'emploi même si l'on reconnaît que les temps actuels sont devenus plus difficiles, l'aide apportée aux prestataires verse rapidement dans la culpabilisation.

De façon pratique, les spécialistes en employabilité proposent l'attrait d'une majoration financière, mobilisent la fierté, font miroiter l'accès possible au travail du haut d'une position fortement paternaliste et condescendante. Ils emportent d'autant mieux l'adhésion que le public est ébranlé dans sa quête d'autonomie. Ils peuvent laisser entendre qu'ils sont aux premières loges pour recueillir toute information concernant l'ouverture de postes et donc qu'ils sont capables de fournir un appui sûr. Leurs convictions sont d'autant plus inébranlables qu'elles peuvent s'appuyer sur des exemples particulièrement éloquents d'insertion sur le marché du travail.

Devoir faire appel à une aide financière quand on rêve d'autonomie à tous les niveaux, s'être séparé du peu qu'on possède, devoir se raconter, l'arrivée sur l'Aide Sociale constitue un passage hautement humiliant. La transaction organisationnelle ne peut guère être conflictuelle suite à la fragilité psychologique des prestataires. L'opprobre que constitue l'arrivée sur l'Aide Sociale, l'étiquetage qui y est associé sont de puissants moteurs qui incitent à la participation aux mesures pour en quelque sorte éponger sa dette. L'aide financière, on ne la reçoit pas; on la gagne par une implication dans des travaux à portée communautaire. Cela permet d'ôter quelque peu le poids de la honte qu'on ressent sous le regard d'autrui.

Par rapport à l'employabilité, les prestataires jouent la carte qu'on leur met entre les mains. Ils ne comprennent guère ce que peut signifier le développement de l'employabilité puisqu'ils se considèrent comme employables directement. Ils n'attendent en fait que cela. Prêts à accepter n'importe quelle tâche sur le marché du travail, ils ne sont pas rebutés par l'extrême indigence formative de ce qu'on leur demande d'accomplir. Ce qui les indispose par contre est la maigreur de l'apport financier qui y est associé. Pour eux, tout travail mérite salaire. Il va donc être fort difficile de considérer une mesure Extra comme étant un travail réel. Comparativement, les programmes PAIE détiennent à leurs yeux une valeur de loin plus conséquente puisqu'ils sont régis par des contrats, se déroulent dans les entreprises, avec un salaire à la clé, un horaire complet... Là, se situe la véritable expérience de travail. Cet aspect est puissamment renforcé par le fait que cette mesure permet d'accéder au chômage et donc de sortir de la Sécurité du Revenu et de tout ce qu'elle représente.

À défaut d'activités qualifiantes, les organismes d'accueil ont un projet à proposer aux prestataires. Dans la mesure où ils valorisent ceux-ci dans ce qu'ils font, ils parviennent aisément à emporter l'adhésion au projet. Incapables de fournir le moindre incitant financier, ils peuvent cependant apporter une aide multidimensionnelle efficace. La qualité de l'encadrement constitue indiscutablement l'atout menant à la réussite d'une mesure Extra. Valoriser les prestataires, c'est leur fournir la possibilité de regagner une estime d'eux-mêmes et ils en ont fortement besoin.

Les organismes d'accueil ne peuvent fournir d'apport financier, ni l'emploi, ni une certaine stabilité. Préoccupés constamment par leur propre survie, il leur échappe complètement que ce qu'ils réalisent est une rotation constante des prestataires au sein des organismes, à travers différentes mesures mais rotation qui laisse, sauf exceptions, les prestataires dans le même dénuement face au marché du travail et à l'insertion sociale qui y est associée. N'ayant pas les moyens d'offrir des emplois et ne pouvant engager deux fois une même personne sur une mesure Extra, les organismes permettent passivement la rotation; ils la réalisent de manière active lorsqu'ils souscrivent au critère de développement de l'employabilité. S'ils peuvent insérer la transaction organisationnelle dans

une dimension thérapeutique, les organismes obtiennent alors leurs meilleurs résultats.

### 3. La transaction sociale

Dans sa dimension sociale, une mesure telle qu'Extra conjuguée aux autres mesures d'employabilité produit un effet de voilement. Elle permet collectivement de se donner l'illusion qu'une action est posée à l'égard des plus démunis. En omettant de reconnaître l'aspect structurel de la crise de l'emploi, on impose à chaque individu la charge de son insertion dans une société qui n'a pas besoin de la participation de tous. Outre la culpabilisation des personnes qui ne réussissent pas à s'insérer, cela évite de remettre en question un système de fonctionnement sociétal qui produit l'exclusion. La lutte contre celle-ci se cadre dans une bataille que livrent les deux paliers gouvernementaux pour l'assainissement de leurs finances. Chômage ou Sécurité du Revenu, les démunis coûtent cher. Même les conjonctures économiques favorables n'étant pas créatrices d'emploi et la volonté politique n'existant pas d'envisager un changement de système, les paliers gouvernementaux ne peuvent fatalement que s'échanger la clientèle la plus démunie. La manière la plus expéditive de rendre acceptable à la population les statistiques du chômage ou du Bien-Être étant de modifier les critères d'admission ou de répertorier autrement la clientèle. Pendant ce temps, la situation de celle-ci empire puisque les budgets qui lui sont consacrés vont en diminuant.

L'aspect formatif de la mesure Extra inclus dans le développement de l'employabilité doit se lire à l'intérieur d'une spirale inflationniste où les moins nantis en ce domaine sont absolument incapables de rejoindre le peloton de tête. Ils n'en veulent d'ailleurs pas puisque cela va à l'encontre de leur modèle culturel. Or, le modèle culturel dominant recourt à cette imposition comme voie privilégiée pour sortir du chômage, de la Sécurité du Revenu; cela entraîne une hausse croissante de la portion qualifiée scolairement sur les deux organismes. Ce que les prestataires qui se retrouvent sur la mesure Extra demandent, c'est de la formation adaptée à leur quotidien et qui puisse être reconnue, monnayable. Vouloir les embarquer dans des propositions formatives générales, c'est ni plus



ni moins exiger d'eux de changer de modèle culturel. Cette intention se heurte à un veto catégorique qui n'est pas pris en considération.

Dans cette quadrature, la marge de manoeuvre des bénéficiaires de la Sécurité du Revenu apparaît bien mince; elle oscille entre résignation et révolte. La première option semble, à l'analyse, la pire; elle entraîne le repli sur soi, l'isolement, la désespérance; la maxime: " On est fait pour un p'tit pain" est la plus susceptible de favoriser la reproduction sociale, l'enfermement des pauvres dans leur ghetto, dans une classe sociale dont la société n'a nullement besoin mais dont la présence donne mauvaise conscience et qu'on aimerait oublier. La deuxième option n'est en soi nullement réjouissante car elle comporte une dimension de violence dont l'ampleur et les répercussions sont difficilement mesurables. Cette dimension est pourtant très présente dans notre recherche. Elle se retrouve chez les intervenants de la Sécurité du Revenu qui sont loin d'être à l'aise avec l'image qu'ils véhiculent et dans le face à face avec les prestataires. Ceux-ci, qui sont au départ preneur de la mesure Extra, peuvent développer avec le temps des mécanismes d'opposition suite au constat qu'ils réalisent de l'absurdité à participer à des mesures qui ne permettent nullement de sortir de l'Aide Sociale. Vivant la précarité financière de manière constante, certains osent affronter la sanction en ce domaine. Tout n'est plus acceptable. Ils ont déjà versé leur écot à la collectivité par des travaux de nature communautaire. L'impératif de se changer soi qui leur est scandé, il le refuse désormais. L'impact de la sanction est contourné par le recours au travail au noir et l'illégalité de celui-ci est évitée par un système d'échange. Là, se situe l'essentiel de leur possibilité de manoeuvrer. En attendant que l'on change le système et non plus eux-mêmes, autant être en marge complètement. Dans le contexte actuel, ce que les prestataires mettent en jeu, c'est ni plus ni moins leur propre identité à laquelle ils ne peuvent ni ne veulent renoncer. C'est cela qu'ils mettent dans la balance. Cela s'effectue dans un climat où la violence commence à poindre, climat que les intervenants de la Sécurité du Revenu qui sont aux premières loges pressentent avec acuité. C'est sans doute dans cette voie qu'il convient de lire la production sociale.

## 4. Deux scénarios

La transaction sous ses différentes facettes étant ainsi retracée, nous esquissons à présent deux scénarios afin de tenter de répondre à la question de savoir ce qu'il convient de faire avec la mesure Extra sans attendre l'utopie d'un changement rapide du fonctionnement sociétal.

### 4.1. Premier scénario: Supprimer la mesure Extra

On peut être tenté par une option radicale vu l'extrême pauvreté de l'apport de la mesure, mais ce serait oublier un peu vite que malgré tout la mesure permet aux prestataires de conserver une lueur d'espoir. Supprimer la mesure Extra, c'est pénaliser la clientèle de la Sécurité du Revenu qui est la moins nantie au niveau formatif mais aussi la partie la plus lourde, celle qui se retrouve le plus en prise avec des difficultés psychologiques, physiques ou mentales. Ces personnes n'aurait alors plus accès à rien.

Il ne faudrait pas oublier non plus que certains organismes communautaires assurent en grande partie leur survie sur le plan financier et celui de leur personnel grâce à la mesure. Sans mécanisme compensateur, ces organismes se verraient contraints à fermer leurs portes, ce qui entraînerait une raréfaction des ressources dont les plus démunis peuvent disposer.

Certes, à leur corps défendant, les organismes d'accueil rendent possible la rotation des prestataires de mesure en mesure mais ils peuvent fournir aussi une revalorisation certaine et une aide que leurs clients ne peuvent trouver ailleurs.

Supprimer la mesure Extra, c'est finalement être obligé de la recréer sous une autre forme à moins de décréter qu'on laisse les démunis à leur sort, chose qu'on pensera peut-être mais qu'on n'osera jamais prôner.

#### 4.2. Deuxième scénario: Améliorer la mesure Extra

Cette deuxième option, comme la précédente, n'affronte pas résolument le problème de fond: la pénurie d'emploi, l'exclusion qui en découle, l'impératif de trouver de nouveaux moyens de répartir la richesse entre tous. Elle vise simplement à ôter les erreurs les plus criantes.

Même en omettant de considérer que certaines mesures Extra sont sans qualité d'aucun ordre pour leurs participants, le simple regard sur la crise de l'emploi devrait inciter à ne plus recourir à la pénalisation financière en cas de refus de participation. Il apparaît particulièrement intolérable de recourir à un tel moyen alors que l'emploi est introuvable pour plus d'un.

Du côté des organismes d'accueil, l'analyse devrait être menée en profondeur. Il ne sert à rien de dénigrer des propositions émanant de ceux-ci sans tenir compte de la clientèle qu'on leur réfère. Cela impose une souplesse dans l'application temporelle de la mesure et des suivis réguliers sur le terrain pour éviter les véritables abus. Une concertation et une collaboration fortes entre les organismes d'accueil et les agents de la Sécurité du Revenu devraient viser au minimum à ne pas porter préjudice aux prestataires.

L'amélioration de la mesure Extra ne pourra se réaliser sans formation des agents de la Sécurité du Revenu à l'impact de la dimension culturelle. Imposer son propre modèle dont la validité est discutable à des gens qui ont le leur est de l'abus de pouvoir et un non-sens. Mieux vaudrait partir du modèle culturel des personnes démunies et essayer de construire à partir de celui-ci si l'on veut véritablement développer l'employabilité de ces personnes. Ceci pose le problème de l'accès à des formations qualifiantes en correspondance avec les besoins du public et qui puissent être reconnues. Rien n'étant simple, cela valoriserait certes les individus y ayant accès mais, vu le mur de l'emploi, cela multiplierait le travail au noir, qualifié cette fois.

Au niveau financier, il serait urgent, surtout dans le présent contexte, de considérer qu'un emploi dans le domaine communautaire est un emploi comme les autres et mérite à ce titre un salaire; cela permettrait à bon nombre de

prestataires d'accéder à cette autonomie dont ils rêvent et de sortir de la dépendance honnie que représente la position d'assisté.

## 5. Pour conclure

Bruegel a peint la parabole des aveugles. Les pas de ceux-ci, guidés par des personnes atteintes du même handicap qu'eux-mêmes, ne peuvent que les mener à leur chute. Dans le cas présent, l'allégorie picturale conserve toute sa prégnance. Les intervenants de la Sécurité du Revenu, mandatés pour favoriser un retour à un emploi, sont complètement aveugles devant sa disparition; ils veulent entraîner dans leur sillage des gens qu'ils croient aveugles. Garants d'un ordre établi, leur certitude produit certes une illusion mais celle-ci ne dure guère. Les prestataires ne sont dupes qu'un temps. Celui-ci est suivi d'un temps de désespoir pour les uns et de colère pour les autres.

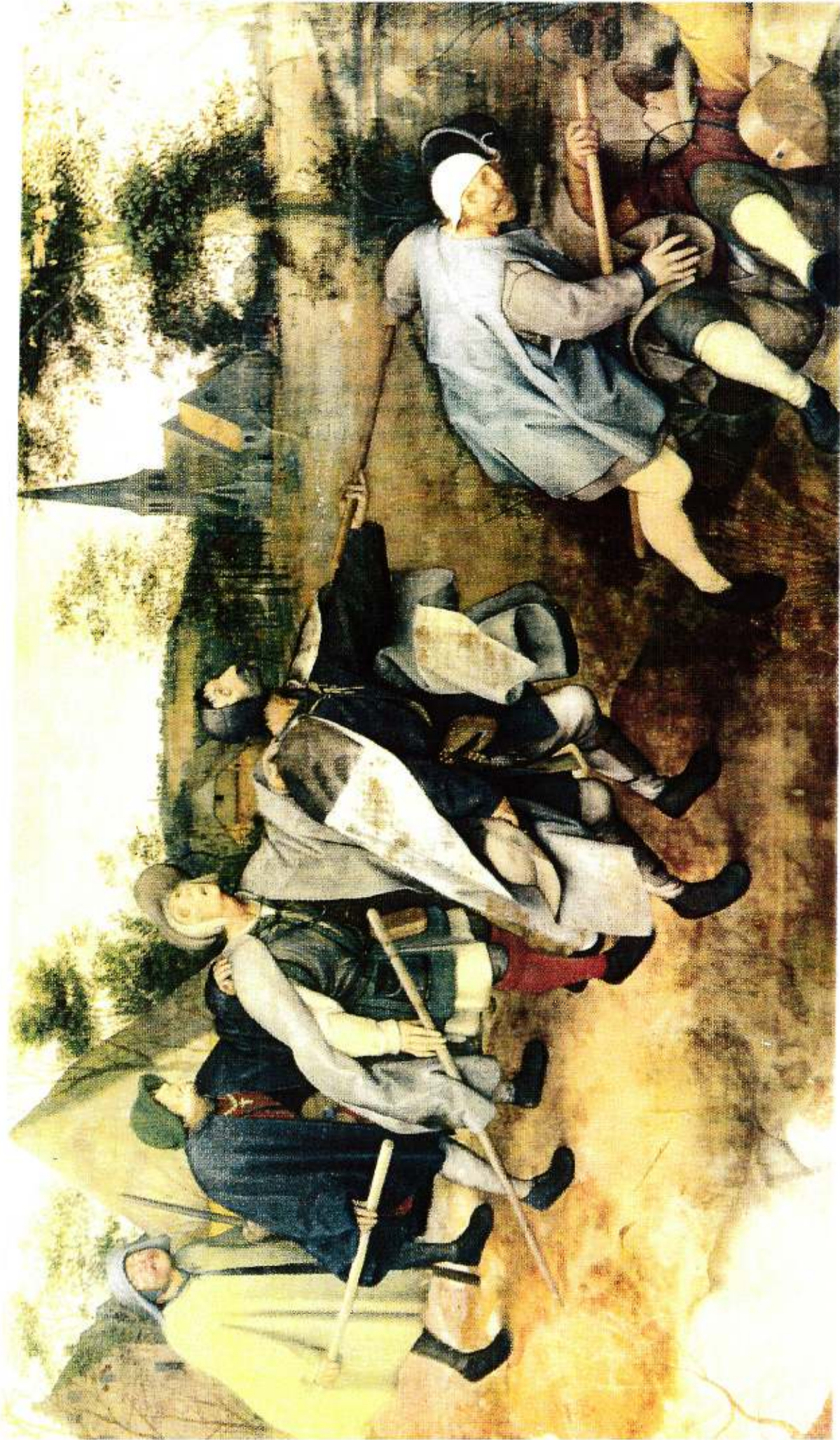
Le tableau de Bosch, la nef des fous, interpelle tout autant rien que par son titre. Vouloir insérer socialement par le travail des gens auxquels on n'a aucun emploi à offrir, pénaliser leurs refus, les culpabiliser d'une situation à laquelle ils ne peuvent échapper, entretenir des espoirs qui mènent au désespoir ou à la révolte et dont on ne se soucie guère aussi longtemps qu'elle se déroule en silence... C'est la nef des fous.

Entre prévision et prédiction, le changement social est éminemment incertain. Il se réalise présentement par l'exclusion systématique d'un nombre toujours plus élevé de personnes. Difficile d'augurer quelle va être la résultante de cette situation.

Dans un rapport de forces profondément inégalitaire, la transaction sociale présente les signes d'un envenimement. Entre le désir de quelques-uns et les aspirations de tous, il existe une frontière que ceux qui détiennent le pouvoir imposent. L'histoire n'étant jamais écrite à l'avance, on ne peut que spéculer sur ce qui va advenir de la compression incessante des plus démunis dont le nombre ne cesse de croître.



La Parabole des aveugles, 1568





La Nef des fous, 1485-1505



## Conclusion générale

Nous terminerons notre recherche en deux temps. Dans le premier, nous effectuons un bref récapitulatif des résultats obtenus et dans le second, nous plaçons ceux-ci avec l'avenir comme perspective.

### 1. Récapitulatif sommaire

A première vue, la mesure Extra correspond adéquatement aux souhaits de ceux pour laquelle elle a été conçue: les prestataires de la Sécurité du Revenu, clientèle dite "lourde" de par son faible capital formatif, de par son séjour long sur l'Aide Sociale, de par ses handicaps.

De l'expérience de travail, tel est ce que désire le public jeune sur lequel notre recherche a porté. La mesure détient un sens fort pour ce public en quête d'autonomie. De plus, l'adéquation avec les aspirations est encore mieux réussie car la mesure s'inscrit en parfait accord avec le modèle culturel détenu, modèle qui accorde une prépondérance marquée à l'action concrète.

Alors que la double adéquation, celle des désirs et celle avec le modèle culturel, pourrait permettre d'augurer une dynamique positive, il en va tout autrement dans la réalité. Ce qui est proposé aux participants de la mesure se

révèle fort souvent sans enjeux formatifs véritables. Sous l'angle des compétences, les gains en employabilité se caractérisent par une indigence qui ne donne, sauf exceptions, quasi aucune possibilité d'accéder à l'emploi. Inexorablement, le cheminement à travers les mesures de la Sécurité du Revenu, les emplois à temps précaire, partiel, au salaire minimum, l'accès au chômage, ramène la grande majorité des participants à la case départ après un temps qui peut être considérable.

Pire encore, ce qui est exigé de ce public défavorisé, c'est ni plus ni moins de changer de modèle culturel. L'idéologie du battant, du gagnant, du vainqueur s'étend présentement jusqu'aux plus démunis auxquels on scande de développer "l'entrepreneurship".

Dans la boîte à Pandore, il n'est resté que l'espérance. Les organismes communautaires, malgré des propositions formatives très maigres, font plus que d'entretenir cette dernière. Leur action, quand ils la jouent<sup>1</sup>, rend une dignité à chaque personne qui souscrit à une mesure Extra chez eux. Cette action sur le plan psychologique peut s'accompagner d'une assistance précieuse à l'égard de bien des difficultés quotidiennes que rencontrent ceux qui sont devenus des "partenaires" au projet de l'organisme. Le revers de la médaille se situe dans le fait qu'inconsciemment ces organismes contribuent à la rotation sempiternelle de la clientèle défavorisée. Avec le temps, l'espoir se meurt même dans la boîte à Pandore.

Les intervenants, en position dominante, n'apprécient guère cette hauteur. Chargé de placer les prestataires sur les mesures, ils optent pour une relation d'aide plus compatibles avec le rôle qu'ils se sont conférés. Ils tentent ainsi d'éviter d'avoir recours à la sanction mais renforcent leur position par une connaissance très vaste de chaque individu et de ce qu'il doit faire pour s'en sortir. Ils transforment ainsi un pouvoir coercitif peu apprécié par un pouvoir paternaliste aveugle sur la crise structurelle de l'emploi.

---

<sup>1</sup> Ce fût le cas dans les trois organismes rencontrés à fin de recherche mais ce ne peut être généralisé.



Trois acteurs, trois sens et une dynamique qui en résulte très particulière qui engage chaque acteur avec ses ressources, c'est ce que notre recherche à démonté à partir des propos émis de trois positions différentes.

Certes, la résultante apparaît peu réjouissante et il est d'usage courant de terminer une recherche par une note optimiste. Nous concluons la notre par une question.

"Quand verrais-je la fin du tunnel? Quand pourrais-je définitivement m'extirper de ma situation?" Qui oserait répondre: "Jamais!" à ces interrogations d'un prestataire de la Sécurité du Revenu.

Il existe une réalité tellement dérangeante qu'on préfère ne pas la voir et la cécité qu'on s'impose dicte à la fois l'action sur le terrain à l'égard des plus démunis et les recherches qui se rapportent à ce public. Dans la situation actuelle de l'emploi et les règles économiques qui prévalent, la possibilité de s'extirper d'une condition défavorisée possède les mêmes caractéristiques que celles de gagner à la loterie.

## 2. L'avenir comme perspective

*Nos sociétés restent-elles capables de produire un langage commun minimal suffisamment fort pour organiser un espace public et permettre l'existence de coopérations ordinaires dans la vie quotidienne?*

La reprise de cette interrogation d'Alain Bourdin, utilisée dans notre cadre conceptuel, s'impose en cette fin de recherche. Toute la question du sens et de la dynamique sociale se retrouve dans le propos.

Dans nos sociétés, le consensus demeure manifestement encore très présent pour accorder au travail une place et une valeur de premier plan. Cela s'effectue, par contre, dans un espace de plus en plus restreint où l'existence de coopérations ordinaires devient impossible.

L'action de l'idéologie dominante non seulement strangule les plus démunis au niveau financier mais aussi produit l'émergence de sentiments de culpabilité, de honte et des stigmates qui ne sauront se cicatriser alors que la pénurie au

niveau du travail salarié reconnu devient de plus en plus criante.

Rêver, comme certains (Gorz,1988), au partage du travail, revient à poursuivre une chimère. Cette portion de la richesse collective se rétrécit à une dimension congrue avec une multiplication des emplois précaires et dévalorisés. Pour être féconde, l'option "partage du travail" se doit d'être inscrite dans une meilleure répartition entre tous de l'ensemble de la richesse, visée peu susceptible d'être acceptée par les détenteurs de privilèges.

Alors que les études les plus récentes (Laczlo,1998) montrent que les individus aspirent à une société plus égalitaire et cela au niveau international, la réalité présente tous les signes d'une évolution en sens inverse. Dans un monde où l'économie impose sa loi, ce qui est souhaité par tous ne s'impose pas avec évidence.

Dans un tel contexte, certains groupes de pression prônent et revendiquent un accès au travail pour la catégorie de la population à laquelle ils appartiennent ( les jeunes, par exemple). Une telle optique, certes souhaitable pour le public concerné, ne fait que déplacer les cartes et porter le non-emploi sur d'autres individus. Dans une situation de rareté, ce que l'un obtient, l'autre ne pourra le recevoir. Favoriser les demandes des uns, c'est ipso facto refuser celles des autres.

Espérer que les emplois du secteur social, ceux détenus par les organismes communautaires, deviennent des emplois réels, rémunérés, laisse rêveur. Une telle proposition, si on omet la déconsidération sociale qui est liée à bon nombre, peut rencontrer les désirs de certains démunis, mais certainement pas des jeunes qui se retrouvent sur l'Aide Sociale. Coincés par un modèle culturel qui promeut l'expérience de travail et l'autonomie, les jeunes vont assurément opter pour ces emplois mais de manière temporaire. À la première opportunité, ils feront le saut vers les travaux mieux rémunérés ou ceux avec lesquels il est possible d'obtenir de l'expérience, même si ces travaux sont précaires. À moins de considérer que les travaux d'ordre social leur sont réservés, on ne pourra empêcher le cheminement prévisible qui reproduira le carrousel des mesures d'employabilité. Pour les jeunes démunis, le secteur social n'est et ne peut être qu'un tremplin.

On n'y accède ni à l'autonomie ni à l'expérience. De plus, sans financement conséquent, le secteur social ne peut créer des emplois de façon significative.

Toutes les tentatives auxquelles on assiste depuis des années en ce qui concerne l'emploi se réalisent toujours dans le sens d'un ajustement de l'espace existant. Il n'est guère envisagé de porter le regard sur ce qui détermine l'instauration et permet la perpétuation du système: le modèle culturel dominant basé sur la hiérarchie méritocratique, la vertico-valorisation des biens et de l'accès à ceux-ci. Le système univoque basé sur l'argent rend possible les inégalités sociales, la reproduction et la production de celles-ci et cela n'est guère questionné.

La perpétuation du modèle hiérarchique de nos sociétés développées est très largement favorisée par le système éducatif conventionnel. Toute la population est conviée à une course aux qualifications croissantes; cela permet de renforcer la culpabilisation des plus démunis pour n'avoir pas su investir leurs ressources vis-à-vis de buts qui leur sont inaccessibles, de les rendre responsables de leur sort et surtout de voiler un système de fonctionnement sociétal qui n'a nullement besoin de leur participation tout en cherchant à se désengager du coût qu'ils constituent. Dans le cadre de notre recherche, l'aspect formatif justifie aveuglément les mesures dites de "développement de l'employabilité" qui ramènent la très grande majorité des participants inexorablement à la même case départ, tout en entretenant le mirage d'une action réellement posée à leur égard.

Suite à la description présente, on peut être tenté d'envisager le changement social dans un sens unilatéralement négatif: le renforcement des inégalités sociales. Prendre une telle optique serait aller un peu vite en besogne. Les prestataires de la Sécurité du Revenu ne sont pas des pantins résignés à leur sort que l'on peut si aisément parquer dans les ghettos de la misère.

La lecture de l'absence d'emploi, ils la réalisent, de même que l'aberration des mesures qu'on leur propose. Leur refus de participer, leur implication dans le travail au noir, leur adhésion à la classe des plus faibles et leur implication à la défense de ceux-ci, leur revendication à un changement du système, à ce que tout emploi soit reconnu et valorisé, tous ces faits sont peut-être plus porteurs d'un changement majeur qu'il n'apparaît à première vue. La transaction, quelle

qu'en soit sa forme, est de nature dynamique et détient un sens lié à la position sociale. Même en position très défavorisée, l'acteur social conserve une marge de manoeuvre qu'il est capable d'exercer face à un pouvoir fort. Ce faisant, plus sûrement qu'autrement, il remet en question la dimension sacrée de la hiérarchie méritocratique et un fonctionnement sociétal gouverné par l'économique à court terme. Isolés, les démunis ne le sont plus; ils ne sont plus les seuls concernés par la précarisation du marché du travail et les mécanismes d'exclusion qui y sont liés. La pression qu'ils peuvent exercer n'est peut-être plus marginale.

Les recherches futures qui s'attelleront à mesurer les inégalités sociales auront une forte probabilité de constater un accroissement incessant de celles-ci mais sans prise en compte de la dimension culturelle, elles risquent de ne pas rendre compte du processus présent d'érosion et de contestation de l'idéologie dominante qui inexorablement s'installe et dont les plus démunis sont porteurs. Processus lent, certes, mais processus reflet de la production, de la dynamique sociale.

Vouloir le bien-être de tout un chacun, promouvoir une société plus égalitaire, ce même enjeu est tributaire de décisions politiques et d'un courage à ce niveau qui font cruellement défaut. La présente solution gouvernementale s'exerce unilatéralement dans un sens d'assainissement des finances publiques. Une telle action impose un prix exorbitant aux plus démunis. " Tout un chacun doit faire sa part," scande le slogan. Les démunis souscrivent un temps à cet effort imposé. Ils ne peuvent y adhérer indéfiniment. L'analyse des formes de détournement qu'ils utilisent, du surgissement de la violence devrait préoccuper la recherche car c'est, à nos yeux, là que se situe la lecture d'un changement social. Il n'est pas dit que les défavorisés se contenteront encore et toujours de miettes qu'on veut bien leur octroyer. La forme qu'une telle option peut prendre si elle voit le jour ne peut être prédite.

Mesures d'employabilité, action des organismes communautaires, tout ce qui est déployé à l'égard des plus démunis nécessite un a priori favorable; cela produit cependant un effet de voilement de la situation actuelle de l'emploi à tous les niveaux sauf chez ceux auxquels l'aide est adressée, c'est-à-dire les défavorisés qui ne sont dupes qu'un temps.

## Références

- ALBARELLO L. DIGNEFFE F. HIERNAUX J-P. MAROY C. RUQUOY D. de SAINT-GEORGES P. *Pratiques et méthodes de recherche en sciences sociales*. Armand Colin. Paris, 1995.
- ALALUF M. et VANHEERSWYNGHELIS A. *Adéquation enseignement-marché de l'emploi. Étude exploratoire réalisée par l'institut de Sociologie de l'Université Libre de Bruxelles*. Fondation Roi Beaudouin, 1988.
- BLANC M. Textes réunis et présentés par. *Pour une sociologie de la transaction sociale*. L'Harmattan. Paris, 1992.
- BOURDIEU P. CHAMBOREDON J-C. et PASSERON J-C. *Le métier de sociologue*. Mouton/Bordas. Paris, 1968.
- CARRETEIRO T.C. *Exclusion sociale et construction de l'identité*. L'Harmattan. Paris, 1993.
- CHENÉ A. et VOYER B. *Adult education and employability*. Continuing and Distance Education Research Conference, Penn State University, 1996.
- CLÉNET J. et GÉRARD C. *Partenariat et alternance en éducation. Des pratiques à construire*. L'Harmattan. Paris, 1994.
- CONSEIL DE LA SANTÉ ET DU BIEN-ÊTRE. *Forum sur le développement social*. Québec, 1998.
- CONSEIL RÉGIONAL DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE. *Profil des problèmes sociaux en Abitibi-Témiscamingue*, mars 1991.
- COLLECTIF DE RECHERCHE SUR LES ORGANISATIONS. *Tendances structurelles et conjoncturelles affectant le contexte de l'insertion professionnelle des jeunes*. Faculté des sciences de l'éducation. Université de Sherbrooke, avril 1992.
- DARVEAU J.-G. MOISAN C. et TREMBLAY-LAMARRE J. *Étude d'évaluation des résultats des programmes de développement d'employabilité: Travaux communautaires, Stages en milieu de travail, Rattrapage scolaire*. Ministère de la Main d'oeuvre et de la Sécurité du Revenu, avril 1988.
- DUBAR C. *La socialisation*. Armand Colin. Paris, 1991.
- DUBET F. *La galère: jeunes en survie*. Fayard. Paris, 1987.
- FORSÉ M. et LANGLOIS S. *Tendances comparées des sociétés post-industrielles*. PUF, 1995.
- GAGNÉ P. *De l'aide sociale à la Sécurité du Revenu. Rapport statistique, 1993-1994*.
- GAULEJAC, V. de. *Honte et pauvreté. Santé mentale au Québec*. XIV.2, 1989.

- GAUTHIER M. *Les jeunes chômeurs*. IQRC, 1988.
- GORZ A. *Métamorphoses du travail*. Galilée, 1988.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Pour une politique de sécurité du revenu. Document d'orientation*, 1987.
- Gouvernement du Québec. *Expérience de travail: Guide du promoteur*. Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du Revenu, juillet 1991.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *EXTRA. Rapport d'évaluation*, 1990-91.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *EXTRA. Guide d'orientation. Guide de gestion*, février 1992.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Pour mieux comprendre la sécurité du revenu*. Ministère de la main d'oeuvre, de la sécurité du revenu et de la formation professionnelle, 1992.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Répartition des participants aux mesures d'employabilité, d'aide à l'emploi et d'appoint selon les régions*. Direction de l'évaluation et de la statistique, 1991, 1992, 1993.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Bulletin régional sur le marché du travail, Abitibi-Témiscamingue*, vol. 3, 4, janvier, avril 1991; vol. 14, 1995.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Système d'informations mensuelles sur les prestataires d'aide sociale. Niveau d'observation: Abitibi-Témiscamingue*, 1989-1995.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. *Système d'informations mensuelles sur les prestataires d'aide sociale. Niveau d'observation: provincial*, 1989-1998.
- HARVEY M. *Évaluation du programme gouvernemental des stages de développement de l'employabilité à l'intention des personnes handicapées*. Québec. Office des ressources humaines, 1990.
- JEAN S. *Portrait social du Québec*. Les publications du Québec, 1992.
- JOBERT G. *Les formateurs et le travail. Chronique d'une relation malheureuse*. Éducation permanente N° 116, 1993-3.
- L'ACTUALITÉ, janvier 1991.
- L'ACTUALITÉ. " L'école du cheap labor", 15/9/1993.
- LACZKO L. *Recherches sociographiques*, XXXIX, 2-3, 1998.
- LAFLAMME C. Collectif sous la direction de. *La formation et l'insertion professionnelle, enjeux dominants dans la société postindustrielle*. Éditions du CRP. Université de Sherbrooke, 1993.
- LANGLOIS S. *La société québécoise en tendances 1960-1990*. Institut québécois de recherche sur la culture, Québec, 1990.

- LEFEBVRE S. et DELISLE M-A. *Le rappel des aînés*. Étude portant sur l'employabilité des travailleurs âgés et des retraités. Centre de recherche sur les services communautaires, 1990.
- LEROY R. *Un scénario égalitaire*. Ciaco éditeur. Louvain, 1983.
- MERCIER C. et GIASSON G. *L'employabilité des assistés sociaux du diocèse de Rimouski*. Service Social du Diocèse de Rimouski, 1968.
- MOSCOVICI S. *Au delà de la crise*. Éditions du Seuil. Paris, 1976.
- PAICHELER G. *Psychologie des influences sociales*. Delachaux et Nieslé. Paris, 1985.
- PAUGAM S. *La désqualification sociale*. PUF, 1994.
- PIRDAS J. Institut des sciences du travail. *De l'école à l'entreprise: nouvelle donne pour la formation*. Dossier 11. Université catholique de Louvain, sept. 1988.
- RÉGIE RÉGIONALE DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE. *État de situation régional des problématiques de santé et de bien-être retenues en Abitibi-Témiscamingue*, janvier 1994.
- RÉMY J. VOYÉ L. et SERVAIS E. *Produire ou reproduire*. EVO. Bruxelles, 1978.
- RÉMY J. et SAINT JACQUES M. *L'école comme modalité de transaction sociale*. Recherches sociologiques. Vol. XVII, 3, 1986.
- RÉMY J. et RUQUOY D. *Méthodes d'analyse de contenu et sociologie*. Publications des Facultés universitaires Saint-Louis. Bruxelles, 1990.
- ROPÉ F. et TANGUY L. *Savoirs et compétences*. L'Harmattan. Paris, 1994.
- STATISTIQUE CANADA. *Population de 15 ans et plus selon le plus haut grade, certificat ou diplôme, le groupe d'âge, la langue maternelle et le revenu personnel*. Données du recensement 1991, 20%. Statistique Canada-n<sup>o</sup>-188629534 au cat.
- TANGUY L. *L'introuvable relation formation-emploi*. La documentation française. Paris, 1986.
- TARDIF M. *L'employabilité des jeunes adultes en difficulté d'adaptation et d'apprentissage, opinions d'enseignants et d'employeurs*. Thèse de doctorat, Université de Montréal, juin 1993.
- TREMBLAY M. *Évaluation des expériences acquises par les prestataires participant aux programmes Paie, PSMT et EXTRA: le point de vue des employeurs*. Ministère de la Santé et de la Sécurité du Revenu, 1992.

## Annexe 1



## Entretien avec un responsable de la mise en application des programmes Extra.

1.- Les programmes Extra ont commencé en 84; la mesure s'appelait auparavant Travaux Communautaires. Pourquoi ce changement d'appellation?

- À un moment donné, cela portait à confusion avec les Travaux Compensatoires du Ministère de la Justice. Puis, on voulait faire ressortir également le fait qu'on parle d'expérience de travail... dans le fond, avoir une connotation travail au lieu de juste "service à la collectivité". On a une connotation expérience de travail dans le milieu pour rehausser, un petit peu, la visibilité de la mesure.

2.- Les gens, au départ, avaient-ils une vision négative des Travaux Communautaires? Faisaient-ils une association avec Travaux Compensatoires?

- Pas nécessairement; c'est peut-être une appellation qui était un peu mélangée dans la population parce qu'il y a tellement de programmes qu'à un moment donné les gens se mélangent; mais, c'était beaucoup plus pour associer ça à une démarche de retour au travail aussi. Ça va dans une optique d'intégration à l'emploi des gens qui sont sur la Sécurité du Revenu. Au début des années 80, il y avait des mesures qui s'appelaient le programme d'aide à l'intégration des jeunes à l'emploi, le programme PIJE. À ce moment-là, ce qu'on avait vu, c'était qu'il y avait beaucoup de difficultés d'intégrer non seulement les prestataires mais aussi les jeunes de moins de 30 ans au marché du travail. Il y avait un taux de chômage qui était presque du double de celui des 30 ans et plus. À ce moment, ils ont créé des mesures; ils ont créé cinq mesures à l'intérieur du programme PIJE; puis, ils essayaient de réintégrer les gens au marché du travail... sauf, qu'avec la récession de 82-83, ils se sont aperçus qu'il n'y avait non seulement les jeunes qui étaient touchés par ça mais il y avait également des adultes. À un moment donné, on dit: << Ce qu'on va faire, on va étendre la participation à des mesures à une plus grande population.>> Jusqu'en 89, il y avait uniquement les moins de 30 ans qui pouvaient participer à ça.

3.- Il y a donc eu deux changements: Un changement d'appellation et un changement de public ciblé?

- C'est ça. On a élargi la clientèle cible; cela s'adressait tant au moins de 30 ans qu'au plus de 30 ans à partir de 89. Quand c'était "Travaux Communautaires", quand c'était uniquement pour les jeunes, le taux d'aide sociale était beaucoup plus élevé pour une personne de plus de 30 ans que pour une personne de moins de 30 ans. De mémoire, une personne de plus de 30 ans recevait, par exemple, 500 \$ d'assurance sociale par mois; une personne de moins de 30 ans recevait 122 \$ par mois de 85 à 89. Pour pouvoir avoir la parité, un moment donné le gouvernement a dit: ceux qui participent à des mesures de développement d'employabilité que ce soit le rattrapage scolaire, le stage en milieu de travail ou le travail communautaire, les gens vont avoir la parité avec les plus de 30 ans. Ils doivent faire des activités, des activités de réinsertion au marché du travail puis de préparation à l'intégration à l'emploi pour pouvoir avoir la parité avec les plus de 30 ans. En 89, il y a eu la loi 37, la loi sur la sécurité du revenu qui est

venue remplacer l'ancienne loi sur l'aide sociale qui donnait un cadre beaucoup plus large. Maintenant, entre les moins et les plus de 30, on ne fait pas de différence entre les participants; cela s'adresse à la population qui est apte au travail. Auparavant, les prestataires qui ne participaient pas avaient une prestation beaucoup moins grande que les plus de 30 ans. C'est pour cela que la loi a changé.

4.- La population de la Sécurité du Revenu, comment évolue-t-elle?

- Présentement, c'est en augmentation; je n'ai pas les chiffres au niveau provincial mais je vais donner un exemple au niveau Rouyn-Noranda. En 89, je pense qu'il y avait à peu près 1500 ménages sur la sécurité du revenu; aujourd'hui, il y en a 2600. Il y a eu une augmentation très grande depuis les trois, quatre dernières années et cela continue d'augmenter; moins rapidement, mais cela continue d'augmenter. Je pense que j'ai des chiffres que je peux te donner sur les trois dernières années.

5.- La crise est-elle plus forte?

La crise n'est peut-être pas plus forte sauf qu'on n'a pas rattrapé les emplois perdus de ce temps-là. À un moment donné, dans la crise de 82-83, on avait perdu X emplois qu'on a pas réussi à reprendre. C'est pour ça que cela va de plus en plus mal. On ne réussit pas avec les fermetures d'entreprises... on crée des emplois sauf qu'on ne réussit pas à reprendre le dessus parce qu'il y a plus d'usines qui ferment. Cela devient difficile; le marché du travail est en profonde mutation.

6.- N'aboutit-on pas à une guerre qui est sans cesse perdue?

- Je ne pense pas; le marché du travail est en profonde mutation; il faut le voir dans un aspect global. Je pense que des emplois pour tout le monde comme il y avait auparavant, c'est derrière nous. Si tu regardes les industries aujourd'hui... les industries ont des machines qui prennent la place des humains, dans le fond. Avant cela, quand on fabriquait tel ou tel équipement, c'était des personnes qui fabriquaient cela. Aujourd'hui, c'est plus des personnes, c'est des machines qui vont fabriquer. Qu'est-ce qu'on demande aux humains? On demande de la créativité, on demande de l'imagination; on passe d'une société de production à une société de créativité. Qu'est-ce que l'individu peut faire pour que cela aille mieux dans mon entreprise? On s'en va vers là beaucoup. Avant ça, il y a une vingtaine d'années, il y avait 50 % des personnes qui travaillaient dans la production de biens et services en tant que tel; puis, là, on est rendu à 20 % de cette masse globale. Cela veut dire que tantôt on va être une société de service. Dans une société de service, c'est l'imagination qui compte; c'est la créativité des individus. Par contre, ce qu'on arrive, c'est qu'on voit qu'il y a que les machines prennent la place des humains; on a-tu à être pour ou contre ça? C'est une mutation du marché du travail; l'être humain va s'adapter à un moment donné; il va se dire: c'est pas si pire que cela. C'est très profond l'affaire!

7.- N'est-ce pas beaucoup demander à des gens sur la sécurité du revenu d'avoir de la créativité, de l'imagination?

Je pense que non. Je pense à un moment donné, dans certains cas, il y a des gens qui ne peuvent pas faire plus. Il y a des gens qui sont beaucoup plus exécutants, qui n'ont pas beaucoup de créativité. Sauf que je me dis: << On s'en va vers là>>. Je vais te donner un exemple... le plan de relance qui a été remis par le gouvernement du Québec récemment, c'est qu'on demande aux gens d'être plus créatifs, plus productifs. On dit aux gens: on va mettre un programme sur pied pour les personnes qui sont des travailleurs autonomes. Fini le temps où des multinationales créaient 300 emplois. C'était bien le fun. Ils arrivaient comme à Rouyn-Noranda; embauche 300 chômeurs, de personnes sur la sécurité du revenu. C'est merveilleux. Sauf qu'on ne connaît plus ça. Alors, on demande aux gens: toi, tu fabriques des armoires, tu es mécanicien à tel endroit. Dans le fond, on vise beaucoup les travailleurs autonomes; ça, ça demande une méchante dose de créativité et de personnes. On a des dossiers de travailleurs autonomes qui sont aidés en supplément de la sécurité du revenu; dans la région, on en a une centaine. Ce qu'on va demander à ces gens-là? On va demander: " Comment faire un plan d'affaire pour pouvoir essayer d'aller plus loin dans ton produit, d'essayer de développer de nouveaux créneaux". On va demander ça aux gens. Dans le fond, l'état a plus la réponse toute faite, dire: << Je crée un emploi; tu t'en vas là et puis, c'est fini>>. C'est sûr qu'il y a une partie de notre clientèle qui sont plus exécutants; c'est évident. Il y a des gens qui sont pas entrepreneurs, ils ont pas le potentiel entrepreneurship. Sauf, que les gens qui en ont, on va leur demander d'essayer de faire ça.

8.- Est-ce une grosse tranche?

- Non, ce n'est pas une grosse tranche; sauf que je me dis: Si, exemple, dans la région, au cours de la prochaine, il y a cent personnes qui profitent, qui se créent des emplois autonomes, ça, ça a des ramifications un peu partout. Ça peut grossir tranquillement. C'est l'effet boule de neige plutôt que dire: on va créer tant d'emplois. Ça d'ailleurs, on a un programme qui s'appelle les "corporations intermédiaires de travail" qui va le faire. Un exemple avec la récupération. On dit: on a besoin de main d'oeuvre non spécialisée ou semi spécialisée. Il y a des besoins au niveau de la récupération à Rouyn-Noranda. On va prendre des prestataires de la sécurité du revenu. On va évaluer leur profil, puis on va les envoyer sur des postes comme ça; puis, ils vont travailler dans une industrie comme celle-là un tout petit peu avant-gardiste au niveau de la récupération. Il y a du travail comme ça qui va se faire.

"Expérience de Travail" aussi pourquoi ça a changé d'appellation? C'est beaucoup pour ça. C'est pour avoir une connotation d'aller vers le marché du travail. De dire à la personne: << Aujourd'hui, tu es sur la Sécurité du Revenu; qu'est-ce que tu peux faire pour essayer d'aller sur le marché du travail?>> Il ne faut pas oublier que des gens - une statistique bien importante - il y a plus de la moitié des prestataires qui sont sur la Sécurité du Revenu depuis plus de deux ans. Quand on parle d'une personne qui est inactive sur le marché du travail depuis deux ans, ça veut dire quoi? Ça veut dire que la personne demain matin va viser un emploi, elle sera pas capable de l'occuper. Parce que, t'as déjà pris des vacances un mois? Ça te prend une semaine pour te remettre. Imagine-toi quand ça fait deux ans. C'est plus de 50 % de la clientèle qui est sur la Sécurité du Revenu. Il y en a que ça fait 8 ans, 10 ans, 12 ans. C'est pour ça qu'on dit une mesure comme expérience de travail, ça a son fondement parce que ça permet aux gens de prendre un premier contact avec le marché du travail à raison de 80 heures par mois au lieu d'être à l'emploi à temps plein. Il y a des gens qui ne

seraient pas capable de retourner sur le marché du travail à temps plein, je suis bien sûr, avant de faire une mesure comme celle-là.

9.- Y a-t-il des mesures d'impact?

- Il y a des évaluations de la mesure qui est fait à Québec par le service d'évaluation de la statistique. Ils font des études ponctuelles. On prend une strate de clientèle comme ils font avec d'autres mesures comme le rattrapage scolaire.

10- En gros, cela donne...?

- Ça donne un taux, de mémoire, de sortie de l'aide comparativement à un groupe témoin qui ne participe pas, deux fois plus que le groupe témoin. Quand une personne participe à Extra, les gens après une participation sortent deux fois plus de l'aide que les groupes témoins parce que les gens se sont mis en mouvement, ils se sont faits des connaissances.

Je pourrais faire encore un peu d'historique. Dans les années 82-83, on disait, il y avait par exemple le projet Chantier Québec. Ce projet, c'était un projet de 20 semaines. La personne allait travailler dans, par exemple, une cour d'école. La personne travaillait et avait un salaire pendant 20 semaines; cela la rendait admissible au chômage. Au bout, comme le marché du travail était pas capable d'insérer tous les gens qui sortaient, c'était la récession à moment. On voulait briser le cercle vicieux de ça. Projet-chômage. C'est pour ça qu'on a modifié les mesures. On a introduit le rattrapage scolaire. Avant ça, ça n'existait pas. On a dit : les gens qui ont un secondaire II et qui veulent s'en aller comme mécanicien, ils peuvent même pas y aller parce qu'ils ont pas les prérequis. À ce moment-là, ce qu'on va faire, on va mettre sur pied une mesure: rattrapage scolaire pour pouvoir faire cheminer les gens; les prendre en secondaire II et les amener au secondaire IV général; ils pourront aller faire leur cours de mécanicien. Ce qu'on essaie de briser: le cercle vicieux projet-chômage-aide sociale.

11.- La rémunération dans un projet Extra n'est pas là?

- Non, effectivement. Sauf ce qu'on fait avec le projet Extra, on essaie de préparer les gens au marché du travail. C'est ça le gros objectif de la mesure Extra. On fait des travaux qui sont collectivement utiles pour la société sauf qu'en même temps on essaie de préparer les gens pour qu'éventuellement, ils puissent intégrer le marché du travail. On a plusieurs personnes qui ont fait des Extra puis elles sont allées sur un programme de subvention salariale: le programme "Paie", le programme d'aide à l'intégration à l'emploi qui a une durée de 26 semaines. Les gens vont travailler chez soit des employeurs privés soit des organismes à buts non lucratifs. C'est des choses comme ça qu'on tente de faire dans la mesure Extra.

12.- Au niveau formatif, est-ce qu'il y a quelque chose qui est offerte aux gens des projets Extra?

- On arrive dans quelque chose qu'on est en train de faire. On a des collaborateurs au niveau du CRSSS anciennement; maintenant, c'est la régie régionale. On met sur pied... on est en train de mettre sur pied deux types de formation: d'un

côté, les partenaires, de l'autre côté les prestataires. Au niveau des partenaires, il y en a certains qui ne sont pas habilités à encadrer de façon satisfaisante les prestataires. Souvent, ce sont des personnes qui travaillent dans des organismes à buts non lucratifs qui n'ont pas de formation, des gens qui font ça un petit peu à temps perdu; ils n'ont pas le temps de faire de l'encadrement. Nous, ce qu'on veut faire, c'est de monter une formation; on est en négociation avec le Cégep et la régie régionale pour essayer de monter une formation sur l'encadrement des individus. Comment rendre ton projet plus intéressant pour le participant? On essaie de faire un petit tournant pour préparer mieux nos gens au marché du travail. On a vu des fois, c'est des partenaires... Mettons, je suis un partenaire, je présente une mesure Extra aujourd'hui le premier janvier. Mon client peut faire une participation de 12 mois à la mesure. Si je prends quelqu'un, je vais le former; je vais le garder le plus longtemps possible si je me place du côté du partenaire. Si je forme un secrétaire, je vais la garder à mon service le plus longtemps possible. Dans le fond, c'est pas ça l'objectif de la mesure Extra. L'objectif, c'est sûr, c'est de former la personne pendant un certain temps mais, une fois qu'elle est prête, c'est d'essayer de l'aider pour aller sur le marché du travail. C'est de lui dire: << Toi, t'es promoteur; tu as les contacts avec telle entreprise, avec tel organisme; essaie donc de la placer ta personne>>. C'était pas tout le temps fait; c'est la nature humaine qui est comme ça; j'ai quelqu'un qui est à mon service; puis, qui me rend des bons services; je vais la garder le plus longtemps possible. Dans le fond, on va essayer de briser un peu cette façon de faire. Avec les partenaires, on va aller dans l'encadrement, dans la communication. Comment tu reçois le prestataire? Quelqu'un que ça fait deux ans qu'il a rien fait, comment tu le reçois? Bien souvent le client, il est reçu: << Tu t'en vas là; puis, tu vas faire du ménage à tel endroit>>. C'est pas de la mauvaise volonté sauf, qu'on dit: << Il y a des façons de faire>>. On va essayer de développer ça. Du côté des prestataires, ce qu'on veut vraiment faire, c'est vraiment orienter vers le marché du travail, des séances d'information. << Toi, là, t'étais mécanicien, il y a dix ans. C'est-tu réaliste que tu retournes mécanicien dans le marché actuel>>. << T'étais secrétaire, il y a huit ans; là, t'es sur un projet Extra; t'as pas de World Perfect; tu sais pas te servir des nouveaux outils. C'est-tu réaliste? Non, c'est pas réaliste. Qu'est-ce qu'il faudrait que tu fasses pour pouvoir améliorer ta situation, pour pouvoir y aller éventuellement>>. Des séances d'information comme ça qu'on veut développer au niveau de la mesure Extra.

13.- C'est tout à fait récent?

- C'est tout à fait récent; on est en train de travailler ça parce que justement au point de vue du plan de relance du gouvernement du Québec, on va avoir beaucoup plus d'opportunité d'emploi à donner à nos prestataires. On va dire: il y a des promoteurs qui travaillent pour essayer de vous préparer; tantôt, on va vous prendre pour vous envoyer sur le marché du travail. Parce qu'il va en avoir tantôt des emplois. Dans la région, il y a le fond de création d'emploi qui va générer plusieurs emplois au cours des trois prochaines années. Le gouvernement a mis un milliard là dedans. En Abitibi-Témiscamingue, jusqu'au 31 mars, on a un demi million de dollars à investir dans les projets. À ce moment-là, ça va toucher non seulement les prestataires de la Sécurité du Revenu mais les chômeurs, puis les jeunes aussi. Il va y en avoir des postes. On va créer des travaux qui vont être socialement utiles. Puis, on va essayer de placer les



personnes qui étaient sur Extra. T'as fait la preuve pendant X mois que t'as fait ton travail... C'est vraiment ça notre orientation qu'on prend régionalement; on prend nos gens qui étaient sur Extra, qui étaient sur des stages en milieu de travail: << Vous avez fait un bout; on va essayer de vous placer sur le marché du travail, on va essayer de vous aider à vous placer >>. On donne le coup de pouce. C'est sûr que en même temps, on veut pas déresponsabiliser le client. Ce qu'on dit au client, le message qu'on veut leur passer, c'est: << Faites vos démarches vous autres mêmes aussi, parce que le jour où on va créer, par exemple, trois emplois à tel endroit, là, on va te référer mais c'est toi qu'il va falloir qui parles au promoteur. Donc, on va essayer de te préparer: comment passer une entrevue? >> Des choses comme ça. On est rendu là; comprends-tu?

14.- N'y a-t-il pas un mécanisme de surenchère? La bataille n'est-elle pas perdue avec ceux qui sont les plus démunis?

- Non! Mettons la récupération à Rouyn-Noranda. Les autres disent: on présente un projet au fond régional de création d'emploi, on va créer dix postes. Ce sont des emplois non spécialisés et semi spécialisés: travail sur la table de tri, un petit peu de soudure à travers ça, travail sur le camion pour ramasser les bacs. Nous autres, on dit: on a une clientèle qui est apte à occuper des emplois. Il faut s'organiser pour que cette clientèle-là soit au courant des postes qui s'ouvrent. Qu'est-ce qui est présentement perçu présentement dans la population? Regarde les nouvelles à tous les soirs: fermeture d'usines; il y a pas d'ouvrage, pas d'emploi; le taux de chômage augmente. Les gens, qu'est-ce qu'ils pensent: il y a pas d'ouvrage; il y a pas d'emploi. À ce moment-là, il faut prendre nos clients.

Quand ça fait plus de deux ans que t'es pas actif sur le marché du travail... La courbe de Besançon, tu connais ça?.. C'est un peu comme quand la personne vit un deuil; la surprise, le choc, la colère... Là, tu remontes quand tu fais des démarches d'emploi... Hop, je reçois des accusés de réception de mon curriculum, puis ça marche pas... au bout d'un an, tu rebaisses. Au bout de deux ans, quand t'es dans le fond du baril, t'as plus le goût de faire des démarches, tu es en dessous du tapis!

15.- Y a-t-il une clientèle absolument réfractaire à participer? À partir d'un certain stade, les gens ne sont-ils pas trop cassés?

- Les gens sont libres de participer; ça, c'est évident. Il y a des gens qui ont plus de difficultés que d'autres. On a développé d'autres mesures pour ces gens-là. Exemple, on a reconnu une mesure d'employabilité avec le Cégep, avec certaines commissions scolaires. C'est beaucoup plus axé vers la connaissance de soi. << T'es qui toi? >> Il y a un cours de 90 heures qui est donné sur la communication. << Comment tu fais pour communiquer? >> Bien souvent, ces gens-là sont peu capables de communiquer parce qu'ils sont isolés. Quand ils vont faire une démarche d'emploi, c'est quoi qui arrive si t'es pas capable de communiquer? Tu seras pas capable de te vendre à l'employeur. Il y a beaucoup une démarche de connaissance de soi; ils font des exercices: << C'est quoi mes obstacles à l'emploi? Pourquoi je travaille pas? Qu'est-ce qu'il faut que j'améliore pour retourner sur le marché du travail? >> Souvent ce qu'on voit dans cette mesure-là, c'est le déclencheur; la personne va après sur le "Rattrapage scolaire", soit sur "Extra", soit sur un stage, un "Paie". C'est la mise en mouvement qui est importante; le client qui est seul chez eux, il se décourage.

16.- Y aurait-il une hiérarchie dans les prestataires? Les moins paumés des prestataires vont se retrouver aptes à faire des projets Extra; les autres vont se retrouver devant des formations aux relations humaines.

- Non, je ne penserais pas. Si je regarde au niveau des prestataires de la Sécurité du Revenu, il y en a une bonne partie qui ont des revenus de travail. Ces gens-là travaillent à temps partiel. On les aide en supplément. Il y a déjà une partie de ces gens qui ont pas besoin de cette aide-là, qui travaillent déjà 10, 15, 20 heures par semaine. Souvent, ce sont des salariés à pourboire. Nous, on dit: Tu as 600 \$ par mois d'aide sociale; tu en gagnes 300 \$. On fait des calculs; on réajuste et on t'aide en supplément. Il y a une partie de ces gens-là qui est déjà en mouvement, qui travaille déjà.

17.- Mais y a-t-il une hiérarchie entre les prestataires?

- Je pense pas. Qu'est-ce que je fais? Le client vient me voir; j'essaie de faire un profil d'employabilité avec lui; le client est prêt pour le marché du travail? Parfait. On a un programme qui s'appelle le "programme d'aide à l'intégration à l'emploi". Je peux te référer à tel, tel endroit. On peut essayer de t'aider à te placer immédiatement sur le marché du travail. Une personne qui est prête, il y a des possibilités. Il y a des personnes qui sont presque prêtes mais qui manquent un petit coup de main; exemple, un c.v. Ici, à Rouyn-Noranda, on fait des séances de c.v.; il y a un agent qui reçoit 15 personnes; qui s'assoit avec les autres; qui passe une après-midi. Il fait le c.v.; la personne a son c.v.; il peut aller faire des démarches; c'est ce qui manquait parce qu'aujourd'hui on a besoin d'outils comme ceux-là.

Il y a une troisième catégorie de clientèle qui n'est pas prête. Il y en a qui sont pas habitués de se lever le matin. Ça fait 5 ans qui sont à l'aide et ils se lèvent pas le matin. Ça peut être quelqu'un qui va sur Extra. Ça peut être quelqu'un qui sait pas c'est quoi son problème. Alors, on a des spécialistes au Cégep qui vont évaluer avec cette personne-là, qui vont faire du travail de groupe, qui vont dire: << Pourquoi t'es pas en mouvement? Pourquoi que tu veux pas te mettre en mouvement? >> Identifier ça avec les autres, travailler ces choses-là.

Puis, il y a un autre type de clientèles qui sont pas prêtes du tout; problème de toxicomanie, alcoolisme. C'est des clientèles qui sont très difficilement intégrables au marché du travail. Quand tu vas aller voir chez un employeur et que la personne sent la boisson, c'est bien sûr que l'employeur la prendra pas. Les besoins sont à différents degrés; puis, le niveau d'employabilité est à différents degrés aussi d'une personne à l'autre. Ça varie l'employabilité. Une personne peut être très employable et pas avoir de job parce qu'il a un problème; ça peut être la présentation. Il y en a par contre qui sont très, très peu employables parce que ça fait très longtemps qu'ils ont pas travaillé, pas motivés, problèmes d'alcoolisme, de toxicomanie, travail au noir, des choses comme ça.

18.- Y a-t-il de plus en plus de forme de découragement total?

- Je pense que oui. Dans certains cas, les gens sont découragés. Je m'en remets à un témoignage qu'on a eu. Le cours que je te parle de connaissance de soi, de communication, de connaissance du marché du travail... à un moment donné, il y a une cliente qui rencontre son agent; << Je veux travailler >>, tout ça mais..

L'agent sent qu'elle est pas plus prête qu'il faut. << Là, j'ai un cours qui commence au Cégep.>> La personne veut rien savoir. << Écoute, tu me dis que tu veux travailler, j'ai une opportunité pour toi de regarder.>> << As-tu ton curriculum de fait?>> << Non, il est pas fait.>> << Dans quoi tu veux travailler?>> << Je sais pas.>> Il met de la pression un petit peu pour que la personne aille. La personne fait deux semaines, les deux premières semaines; c'est un cours qui dure six semaines. Elle fait tout pour se faire mettre dehors mais, elle avait dit à son agent. << Je vais l'essayer; je vais essayer d'aller jusqu'au bout.>> Au bout de deux semaines, il y a un déclic qui se fait; la personne, cela faisait 5 ans qu'elle était sur l'aide sociale, elle était pas en mouvement, elle était en dessous du tapis. Je reprends ses paroles, elle est venue nous présenter ça à une réunion: elle voyait plus personne. Elle s'est mise en mouvement, elle est allée compléter son secondaire V, elle a suivi des cours d'anglais, elle est allée finir son cours de secrétariat. Aujourd'hui, elle travaille comme secrétaire. Dans le fond, c'est un petit peu ce qu'on disait tantôt: c'est briser l'isolement. Quand t'as un groupe, tu regardes l'autre; << Hé, moi! Je suis pas si pire que ça!>> C'est une personne qui avait de l'expérience; elle avait 32 ans. C'est très intéressant des témoignages comme ça. Ça vient montrer qu'on a beau essayer de mettre tous les programmes qu'on veut sur pied, si on va pas toucher le prestataire, on met ça pour rien. Dans le fond, c'est ça; ça vient de la personne; ça vient du prestataire.

#### 19.- Des cas idylliques comme celui-là...

- Ce qu'il faut faire, c'est ne pas prendre globalement. Quand on prend globalement, on se décourage. Si t'as un gros tas de gravelle à pelleter devant chez vous, t'as deux tonnes de gravelle à pelleter, tu veux la pelleter, tu la pelleteras pas en cinq minutes. Ce qu'il faut que tu fasses, tu te dis: << J'ai un gros tas mais je vais y aller tranquillement.>>

Moi, ce que je peux te dire, dans les clients qui ont décidé d'aller au Cégep, dans ce cours-là, la plupart... Il faut y aller cas par cas. Si on prend ça globalement, il y a 2600 personnes sur la Sécurité du Revenu à Rouyn-Noranda. Si moi, j'essaye d'intervenir sur 2600 cas, je vais me péter la tête sur les murs. C'est pas ça qu'il faut que je fasse. J'ai un cours pour 15 personnes qui commence. Je vais essayer les 15 personnes les plus aptes selon moi à réintégrer le marché du travail ou à aller chercher quelque chose là dedans. Depuis un an, il y a 75 personnes qui ont passé sur ce programme-là. 75 personnes sur 2600, tu vas me dire: << C'est pas beaucoup.>>; les gens peuvent nous dire ça, mais c'est mieux que zéro sur 2600. Sur la mesure Extra, j'ai peut-être 125-150 personnes qui participent. J'essaie de le prendre comme ça sinon on se découragerait.

#### 20.- On prend les plus aptes?

- Les personnes qui me font une démonstration qu'ils sont motivés pour ça, qui sont intéressées. Faut qu'on ait un semblant d'intérêt. C'est sûr que cela se développe l'intérêt, sauf que moi, je vais prendre les personnes qui sont le plus intéressées. Auparavant, on avait de la difficulté pour aller là dessus. Au début, les gens disaient: << On veut rien savoir.>> Maintenant, ce sont les participants qui disent: << Il faut y aller.>> Ce qu'on avait beaucoup moins avant, c'est de donner des opportunités d'emploi aux gens. C'est ça qui était décourageant pour nous autres aussi. Il y avait peu de possibilités d'emploi. Tu disais à la personne: << Toi, ton problème, c'est que t'es pas capable de prendre



d'ordre de ton boss. C'est trois jobs que tu perds à cause de ça. On va t'envoyer sur un Extra; tu vas essayer de ne pas te faire chicaner cette fois-là.>> La personne revient te voir au bout de trois mois: << J'ai fait des efforts; j'ai vraiment compris maintenant; j'aimerais aller sur une job.>> << J'en ai pas à t'offrir.>> C'était difficile. Ce qu'on fait? On prend pas tout sur nos épaules. On dit au client: << On va essayer de t'en trouver un emploi.>> Il y a des possibilités. Prend CRJ ( le centre ressource jeunesse), ils font de la publicité à tout bout de champ pour essayer de trouver des prestataires de 29 ans et moins. Ils leur paient un salaire; sûr, c'est le salaire minimum pendant 12 semaines pour leur donner une formation, pour leur faire faire un stage. Il y a des possibilités. Ce que je me dis: << Il faut essayer de faire voir une lueur au prestataire.>> << Tu peux aller faire telle activité; cela va t'amener vers quelque chose. Fais le pas pour les autres; fais le pour toi.>> Souvent quand j'étais agent, je demandais au client, un jeune, 18, 19, 20 ans: << C'est quoi ton but dans la vie? Là, t'es prestataire de la Sécurité du Revenu aujourd'hui. Dans trois ans, tu vas revenir me voir, tu vas être dans la même situation? Malgré le fait que la conjoncture économique est mauvaise, et caetera, et caetera.>> On a toutes les raisons du monde. << Comment tu te vois dans trois ans.>> La personne va dire: << Houp! En effet.>> Ça fait réfléchir. La personne dit: << Ouais! Je pense que j'aimerais ça faire un mécanicien.>> << T'as-tu réaliser que t'as un secondaire I; va falloir que tu ailles faire ton secondaire IV.>>

21.- N'est-on pas parfois bien coincé? Qu'est-ce que je peux faire pour cette personne-là? Sur le terrain, je n'ai rien qui lui corresponde...

- Ça arrive effectivement mais, on n'est pas tenu de faire du placement, de dire: << Telle personne à tel endroit.>> Ce qu'on essaie beaucoup de faire, c'est de mettre la clientèle en mouvement. Puis, que les gens fassent leur démarche eux-mêmes. Quand je dis qu'on essaie de faire du placement, c'est vrai dans certains cas. Quand une entreprise appelle au centre Travail Québec et dit: << J'aurais besoin d'une secrétaire.>> Là, on essaie de faire du placement. Sauf qu'on essaie de dire au client: << Il y a pas meilleur vendeur que toi. Vas-y dans les entreprises; va essayer de te vendre. T'as un programme "Paie" que tu peux essayer de dire: moi, je suis admissible à une subvention pour 6 mois; si vous voulez me former, Monsieur, cela va vous coûter beaucoup moins cher pendant six mois de temps.>> On essaie de faire beaucoup de la promotion à ce niveau-là.

22.- La réussite n'a-t-elle pas des effets pervers. Prennent-ils la place d'autres?

- C'est les lois du marché. Je vais te donner un exemple: Si on est tous les deux des comptables; je suis de ce côté-ci de la rue, toi, de l'autre côté. La clientèle que je vais aller chercher, c'est la clientèle que toi t'auras pas. Quand on en vient aux programmes de relance, on veut développer de nouvelles choses. Exemple: les services de soins à domicile; c'est des choses très peu développées. On veut développer des créneaux comme ceux-là. Exemple, on dit: << Les services de soins à domicile, il y a très peu de services qui sont donnés là-dedans. Le programme Paie, on va former des corporations et essayer de placer des gens là-dedans. Ils viendront pas en compétition avec personne; c'est des nouvelles choses.>> L'environnement, la récupération, il y a des organismes dans

toutes les municipalités, cela demande juste à être développé des choses comme ça. C'est dans ces créneaux-là que les gens vont essayer d'aller.

Je vais te donner un exemple: Le comité régional de création d'emplois s'est donné différents créneaux visés pour la création d'emplois aux cours des trois prochaines années. Exemple: Lots intramunicipaux. Il y a rien qui se fait présentement là-dedans. Dans le fond, l'objectif, c'est pas de créer un emploi à une place pour faire mourir l'autre à côté. Là, ce serait pervers; je suis d'accord avec toi. Pourquoi aller subventionner un garage au coin de la rue quand il y en a déjà un. Puis, si on subventionne celui-là, on va le faire crever. C'est pas dans cette optique-là. Puis même, il y a des clauses au niveau des programmes qui viennent réglementer, qui viennent dire qu'il ne faut pas faire de concurrences déloyales dans le marché. Parce que ce serait pas correct de le faire à ce moment-là.

23.- N'y a-t-il pas des prestataires de la Sécurité du Revenu haut-de-gamme, les autonomes et les prestataires bas-de-gamme qu'on va envoyer sur l'environnement et la récupération par exemple?

- Non; on parle du besoin du client. Si moi, je te dis qu'un prestataire de la Sécurité du Revenu, il est là avec ses qualités puis, ses défauts; si j'ai quelqu'un qui est entreprenant, qui est travailleur autonome, qui veut fonctionner, on va lui donner un coup de main. Par contre, si j'ai quelqu'un qui me rencontre, qui me dit: << Le potentiel entrepreneurial, je l'ai pas. Moi, ce que je veux, c'est travailler. Tu vas me donner une job; puis, moi, je suis capable de travailler des bras. C'est ça que je veux faire.>> On va essayer de satisfaire à ses besoins à ce moment-là aussi. Ce qu'on va essayer de créer, c'est beaucoup en réponse aux besoins du marché aussi. C'est pour ça aussi que ça a été décentralisé, les comités régionaux de création d'emploi... l'Abitibi-Témiscamingue est une des premières régions à avoir adhéré à ça avec le CRDAT. Puis, ce qu'on essaie de faire, c'est de se donner une vision commune. On dit: << Les lots intramunicipaux en Abitibi-Témiscamingue sont peu exploités.>> On a des gens qui sont capables, je répète mon affaire de tantôt, des gens qui sont semi spécialisés ou non spécialisés, c'est du travail que ces gens-là peuvent faire. Il y a tout un débat mis en avant par le maire de X, je me souviens pas de son nom; on devrait obliger les prestataires de la Sécurité du Revenu à travailler. Il y a tout un débat là-dedans. Moi, je me dis: l'important, c'est le prestataire. Le prestataire qui veut travailler, essayons de lui fournir les outils, puis le moyen pour qu'il puisse travailler. Il y en a qui veulent travailler. Comme je te dis, il y a trois ans, il y avait 1500 dossiers à Rouyn-Noranda; puis, on est rendu à 2600. Les gens qui sont arrivés, les 1100 de plus, c'est des gens qui travaillaient. Moi, je suis sûr qu'on a le potentiel humain qui est là. Exemple, quand on parle de développer le secteur des soins à domicile, je pense que c'est pas du bas-de-gamme; c'est des gens qu'il faut qu'ils aient un certain entregent et qui soient capables de fonctionner avec des personnes âgées. Je pense que c'est des emplois qui peuvent être très intéressants pour ces personnes-là. Dans le fond, on peut ramener ça à une question purement philosophique. Il y a pas d'emploi pour tout le monde. Qu'est-ce qu'on fait? On se croise les bras; puis, on attend que le marché réponde ou on essaie d'intervenir sur le marché? Puis, d'essayer de créer des affaires. Ça va aussi loin que ça.

24.- Les gens veulent travailler?

- Ça, je peux t'affirmer ça sans crainte parce que je suis un gars de terrain. Il y a des gens qui sont découragés. Puis,.... Les gens ont des préjugés. La formation que je donne au Cégep, c'est vrai que les gens, il y en a là-dedans qui disent qu'ils veulent pas travailler ou qui démontrent pas qu'ils veulent travailler quand ils arrivent là. Sauf que quand t'allumes, quand t'interpelles les vraies affaires, les gens, tout de suite, là!

Exemple; moi, je demande aux gens: << C'est quoi que ça donne travailler.>> << Je sais pas.>> << Ça donne de l'argent.>> << J'en ai pas besoin d'argent; c'est le B.S. qui me le donne.>> << Des relations interpersonnelles, t'en as-tu?>> << Non, j'en ai pas besoin.>> << T'as pas besoin de ça, de sentir... je ne sais pas que quand tu vas aller faire du sport, du ski de fond.. Tes amis, c'est quoi qui font?>> << Ben, on écoute la T.V.>>

Quand t'interpelles les vraies affaires, ça a l'air bien niaiseux ça, quand t'interpelles: des relations interpersonnelles, tu n'en as pas. Un objectif dans la vie! C'est quoi ton objectif? Qu'est-ce que tu vas faire? Les gens, ils se réveillent. << Ouais! Il manque quelque chose; c'est vrai. Crime! Puis, je me sens inutile chez nous.>> Il conte le film qui a joué pour la troisième fois. Là, son chum, il dit: << Tu me l'conteras pas une autre fois encore.>> Dans le fond, je pense sincèrement que les gens veulent travailler. Il s'agit de leur donner un coup de main. Puis, la mesure Extra, c'est un des coups de main qu'on peut leur donner. Je te dis pas que c'est une panacée, puis que c'est merveilleux, puis tout ça. Non, je le pense pas. Sauf que moi, je peux t'amener des gens qui ont participé, puis qui ont eu des succès là-dedans, que cela les a remis sur la "track", comme on dit; ça leur permet de cheminer.

C'est sûr qu'on peut pas réussir à cent pour-cent mais, moi, j'ai pour mon dire: << Même si je réussis seulement dans un groupe de 15 avec seulement un client, j'aurais la satisfaction du devoir accompli.>> C'est pas ça que je vise; je vise beaucoup plus haut que ça. Sauf que s'il y en a un qui se dit: << Hé, moi! C'est vrai; je vais retourner aux études ou faire telle affaire.>> Je pense qu'on a fait notre travail. Puis, il y en a des emplois; il y en a pareil des emplois; il y a un certain roulement; puis, il y a ceux qu'on crée. Dans tout ça, là, à un moment donné, ça fait qu'on peut essayer d'améliorer les affaires un petit peu. Comme je te disais, c'est pas une panacée.

## Analyse structurale des propos émis par un intervenant de la Sécurité du Revenu

### 1. Les codes

#### 1.1. Les codes du temps

Dans ce premier entretien, les codes du temps s'articulent essentiellement autour de l'opposition passé-présent :

*Si tu regardes les industries aujourd'hui... les industries ont des machines qui prennent la place des humains, dans le fond. Avant cela, quand on fabriquait tel ou tel équipement, c'était des personnes qui fabriquaient cela. Aujourd'hui, c'est plus des personnes, c'est des machines qui vont fabriquer. Qu'est-ce qu'on demande aux humains? On demande de la créativité, on demande de l'imagination; on passe d'une société de production à une société de créativité. Qu'est-ce que l'individu peut faire pour que cela aille mieux dans mon entreprise?*

Le temps passé est un temps révolu. Les machines remplacent les hommes dans les entreprises; le savoir manuel devient obsolète et le temps présent nécessite l'usage de nouvelles ressources chez tout un chacun: créativité, imagination.

*Du côté des prestataires, ce qu'on veut vraiment faire, c'est vraiment orienter vers le marché du travail, des séances d'information: Toi, là, t'étais mécanicien, il y a dix ans. C'est-tu réaliste que tu retournes mécanicien dans le marché actuel? T'étais secrétaire, il y a huit ans; là, t'es sur un projet Extra; t'as pas de World Perfect; tu sais pas te servir des nouveaux outils. C'est-tu réaliste? Non, c'est pas réaliste. Qu'est-ce qu'il faudrait que tu fasses pour pouvoir améliorer ta situation, pour pouvoir y aller éventuellement?*

Un monde économique en changement exige des individus capables d'affronter ce changement. À cet égard, la formation demeure une valeur sûre dans laquelle il faut investir.

Temps passé (-)  Temps présent (+)

Travail répétitif  
Formation acquise

Travail créatif  
Formation continue

Temps passé et temps présent s'opposent fortement; cela résulte d'une évolution inexorable du marché du travail à laquelle l'individu doit se plier. Le temps passé se voit cependant connoté de manière positive car c'est le temps où l'emploi était au rendez-vous de manière aisée; il n'en va assurément plus de même actuellement. Le temps présent exige de mener un combat constant.

*Je vais te donner un exemple... le plan de relance qui a été remis par le gouvernement du Québec récemment, c'est qu'on demande aux gens d'être plus créatifs, plus productifs. On dit aux gens: on va mettre un programme sur pied pour les personnes qui sont des travailleurs autonomes. Fini le temps où des multinationales créaient 300 emplois. C'était bien le fun. Ils arrivaient comme*

à Rouyn-Noranda; embauche 300 chômeurs, de personnes sur la Sécurité du Revenu. C'est merveilleux. Sauf qu'on ne connaît plus ça.

Temps passé (+)  $\longleftarrow$   $\longrightarrow$  Temps présent (-)  
 Emploi Accès malaisé à l'emploi  
 mais dépendance mais autonomie

L'ère nouvelle présente impose une vision dynamique du temps où la nostalgie n'est plus de mise. Tout individu doit faire appel à son potentiel interne d'une manière résolument volontaire pour affronter le marché du travail. Le temps présent est celui de la responsabilité d'un chacun vis-à-vis de son destin.

L'individu sur la Sécurité du Revenu ne sera pas pour autant laissé à lui même dans sa quête d'emploi:

*On va dire: il y a des promoteurs qui travaillent pour essayer de vous préparer; tantôt, on va vous prendre pour vous envoyer sur le marché du travail. Parce qu'il va en avoir tantôt des emplois. Dans la région, il y a le fond de création d'emploi qui va générer plusieurs emplois au cours des trois prochaines années.*

*On va mettre un programme sur pied....*

*On dit au client: On va essayer de t'en trouver un emploi.*

Le futur est le temps de la promesse et de l'espérance; la société s'organise pour venir en aide à ceux qui sont dans la difficulté: Programmes, spécialistes seront là pour venir donner le coup de pouce nécessaire si besoin est. Certes, il y a eu évolution au niveau de l'emploi mais il convient de ne pas dramatiser outre mesure; tout bien considéré, la situation n'est pas aussi dramatique qu'on voudrait le penser. Au bout du tunnel, il y a de la lumière.

D'une façon secondaire mais significative, l'opposition temps passé-temps présent concerne la Sécurité du Revenu elle-même puisque celle-ci a dû et a su réaliser des changements au sein de ses différentes mesures.

*À un moment donné, cela portait à confusion avec les Travaux Compensatoires du Ministère de la Justice. Puis, on voulait faire ressortir également le fait qu'on parle d'expérience de travail... dans le fond, avoir une connotation travail au lieu de juste "service à la collectivité".*

Le temps passé se révèle le temps où il était difficile de s'y retrouver au sein des différentes mesures d'employabilité. Cela a amené un souci de clarification. Tout change; la Sécurité du Revenu et ses mesures aussi.

Temps passé (-)  $\longleftarrow$   $\longrightarrow$  Temps présent (+)  
 Confusion dans les mesures Clarté dans les mesures

## 1.2. Les codes de l'espace

Les codes de l'espace s'imbriquent étroitement aux codes du temps pour circonscrire un changement de situation économique:

... je vais donner un exemple au niveau Rouyn-Noranda. En 89, je pense qu'il y avait à peu près 1500 ménages sur la Sécurité du Revenu; aujourd'hui, il y en a 2600. Il y a eu une augmentation très grande depuis les trois, quatre dernières années et cela continue d'augmenter; moins rapidement, mais cela continue d'augmenter.

La crise n'est peut-être pas plus forte sauf qu'on n'a pas rattrapé les emplois perdus de ce temps-là. À un moment donné, dans la crise de 82-83, on avait perdu X emplois qu'on a pas réussi à reprendre. C'est pour ça que cela va de plus en plus mal. On ne réussit pas avec les fermetures d'entreprises... on crée des emplois sauf qu'on ne réussit pas à reprendre le dessus parce qu'il y a plus d'usines qui ferment. Cela devient difficile; le marché du travail est en profonde mutation.

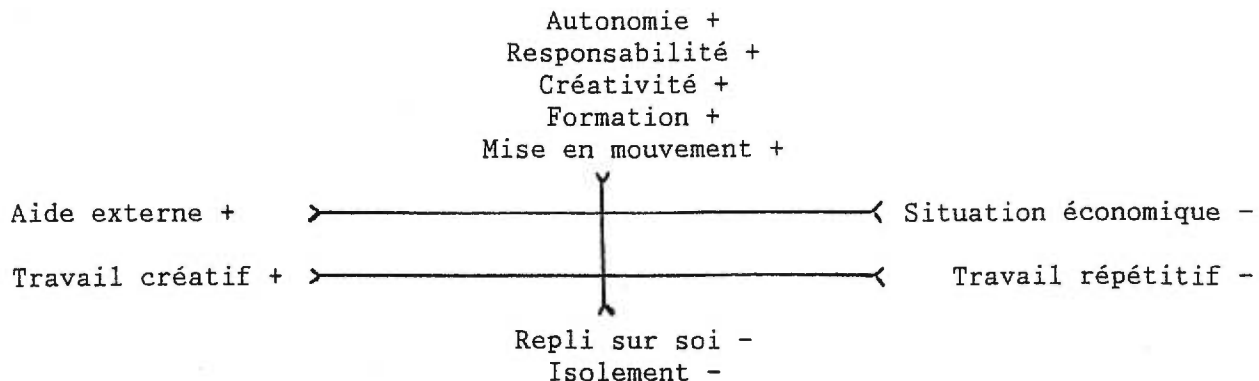
L'espace de l'emploi est décrit, certes, en mutation mais aussi en régression; cela se traduit par une augmentation des prestataires de la Sécurité du Revenu mais cela dit aussi, implicitement, que les mesures visant ce public se révèlent incapables de contrebalancer la raréfaction constatée dans l'emploi. La résultante de cette situation se situe dans l'espace personnel de certains qui est pressenti comme particulièrement sombre.

*Au bout de deux ans, quand t'es dans le fond du baril, t'as plus le goût de faire des démarches, tu es en dessous du tapis!*

### 1.3. Les codes de qualification

La situation économique n'est qu'un support vide; elle n'a d'importance que par la perception que les individus en ont et par l'action qui s'y rattache. Cela s'illustre particulièrement dans l'extrait suivant:

*Qu'est-ce qui est présentement perçu présentement dans la population? Regarde les nouvelles à tous les soirs: fermeture d'usines; il y a pas d'ouvrage, pas d'emploi; le taux de chômage augmente. Les gens, qu'est-ce qu'ils pensent: il y a pas d'ouvrage; il y a pas d'emploi. À ce moment-là, il faut prendre nos clients.*



Le travail demeure une valeur sûre si l'on accepte le changement qui s'y rattache et l'action de l'intervenant demeure possible car les gens veulent travailler; encore faut-il pouvoir compter sur leur collaboration.



*Ça vient montrer qu'on a beau essayer de mettre tous les programmes qu'on veut sur pied, si on va pas toucher le prestataire, on met ça pour rien. Dans le fond, c'est ça; ça vient de la personne; ça vient du prestataire.*

Conséquemment à ce constat, il est affirmé que la personne est seule responsable de sa sortie ou non de l'Aide Sociale.

#### 1.4. Les codes actantiels et actionnels

L'actant majeur autour duquel va s'orchestrer le récit de quête est l'emploi. Vis-à-vis de lui, toutes les énergies des différents acteurs doivent être mobilisées.

*On donne le coup de pouce. C'est sûr que en même temps, on veut pas déresponsabiliser le client. Ce qu'on dit au client, le message qu'on veut leur passer, c'est: Faites vos démarches vous autres mêmes aussi, parce que le jour où on va créer, par exemple, trois emplois à tel endroit, là, on va te référer mais c'est toi qu'il va falloir qui parles au promoteur.*

*Toi, t'es promoteur; tu as les contacts avec telle entreprise, avec tel organisme; essaie donc de la placer ta personne.*

*Alors, on a des spécialistes au Cégep qui vont évaluer avec cette personne-là, qui vont faire du travail de groupe, qui vont dire: Pourquoi t'es pas en mouvement? Pourquoi que tu veux pas te mettre en mouvement?*

Dans sa recherche d'emploi, le prestataire doit faire appel à ses ressources mais il n'est pas laissé seul pour ce faire. Il peut compter sur l'appui de l'intervenant de la Sécurité du Revenu, sur celui des organismes d'accueil et sur celui de spécialistes qu'on peut avoir sollicité au sein des diverses mesures d'employabilité.

#### Élaboration de premier niveau

À ce stade de l'analyse, on peut aisément circonscrire la logique de l'interlocuteur par la maxime: Si tu veux, tu peux! Certes la situation économique a bien évolué avec les années; ce n'est cependant pas le temps de se laisser aller; il convient au contraire de mobiliser ses ressources, d'en utiliser de nouvelles sur le plan personnel. L'issue ne sera pas aisée à découvrir mais l'individu dans la difficulté peut compter sur une aide, une aide solide, spécialisée.

La maxime possède cependant en filigrane une lourde menace: Si tu ne peux pas, c'est que tu ne veux pas! Comment pourrait-il en être autrement vu la qualité de l'aide disponible dont celles de la collectivité tout entière qui via les mesures étatiques, leur performance et leur adéquation sont là pour t'épauler! Sortir de l'enlisement sur la Sécurité du Revenu, de ce qui est considéré comme le fond du baril, dépend d'un chacun. Devenir créatif, imaginatif, autonome, responsable est à la portée de tous, si du moins, il le veut!

Cette logique volontariste est celle de l'interlocuteur; elle est celle qu'il déploiera lui-même devant la difficulté, devant toute difficulté. Le découragement n'est pas de mise. Ce qu'il prône, il l'applique dans le cadre de son propre milieu de travail sur lui-même.

*Ce qu'il faut faire, c'est ne pas prendre globalement. Quand on prend globalement, on se décourage. Si t'as un gros tas de gravelle à pelleter devant chez vous, t'as deux tonnes de gravelle à pelleter, tu veux la pelleter, tu la pelleteras pas en cinq minutes. Ce qu'il faut que tu fasses, tu te dis: J'ai un gros tas mais je vais y aller tranquillement.*

Le travail de l'eau parvient à bout des plus grosses roches. Redoutable hymne à la patience! Par l'action incessante, une volonté sans faille, on parvient toujours au bout de ses peines.

## 2. Deuxième niveau: le récit de quête

### 2.1. Le couple sujet/objet

L'interlocuteur émet ses propos à partir d'une double position: celle de responsable des mesures d'employabilité et celle d'ancien intervenant de la Sécurité du Revenu détenant un solide bagage de terrain.

Dans le couple sujet/objet, au niveau analyse, il convient de distinguer deux niveaux selon que les propos sont émis de manière générale ou envers le public dont on s'occupe professionnellement. Le sujet est à la fois tout individu et le prestataire de la Sécurité du Revenu; l'objet c'est-à-dire l'emploi s'envisage également d'une manière globale et via les mesures d'employabilité, ce qui se constate globalement s'étend au particulier.

#### Perspective globale

Place à l'initiative

Nouveaux créneaux  
Investissements massifs  
dans l'emploi

(+)

Sujet: Tout individu

(-)

(+)

Objet: L'emploi en général

(-)

Routine

Fermeture d'usines  
Fin de l'emploi pour tous  
Mécanisation  
Fin de l'état providence

#### Perspective ciblée

Les gens veulent travailler

Formation générale

Réintégration progressive

Mise en mouvement

Préparation via les mesures

Utilité sociale des mesures

Mesures accessibles à tous

(+)

Prestataires

(-)

(+)

Emploi via les mesures

(-)

Public en croissance

Inactifs de longue durée

Isolement du public

Cercle vicieux travail-inactivité



## 2.2. Le couple adjuvant/opposant

Il est certain que la situation actuelle de l'emploi constitue un opposant; il faut cependant en relativiser l'impact, puisque selon les propos de l'interlocuteur, on doit s'attendre à l'émergence d'un nouveau type d'emploi.

Autres opposants sont les organismes d'accueil qui ne jouent pas adéquatement leur rôle mais, là aussi, la situation va s'améliorer.

*Au niveau des partenaires, il y en a certains qui ne sont pas habilités à encadrer de façon satisfaisante les prestataires. Souvent, ce sont des personnes qui travaillent dans des organismes à buts non lucratifs qui n'ont pas de formation, des gens qui font ça un petit peu à temps perdu; ils n'ont pas le temps de faire de l'encadrement. Nous, ce qu'on veut faire, c'est de monter une formation; on est en négociation avec le Cégep et la régie régionale pour essayer de monter une formation sur l'encadrement des individus. Comment rendre ton projet plus intéressant pour le participant?*

La situation économique, tout comme l'encadrement dans les organismes d'accueil ont un impact négatif qu'il convient de minimiser. L'essentiel est à entrevoir au niveau du public qui peut présenter des caractéristiques favorables ou non.

*Le client vient me voir; j'essaie de faire un profil d'employabilité avec lui; le client est prêt pour le marché du travail? Parfait. On a un programme qui s'appelle le "programme d'aide à l'intégration à l'emploi". Je peux te référer à tel, tel endroit. On peut essayer de t'aider à te placer immédiatement sur le marché du travail. Une personne qui est prête, il y a des possibilités. Il y a des personnes qui sont presque prêtes mais qui manquent un petit coup de main; exemple, un c.v. Ici, à Rouyn-Noranda, on fait des séances de c.v.; il y a un agent qui reçoit 15 personnes; qui s'assoit avec les autres; qui passe une après-midi. Il fait le c.v.; la personne a son c.v.; il peut aller faire des démarches; c'est ce qui manquait parce qu'aujourd'hui on a besoin d'outils comme ceux-là. Il y a une troisième catégorie de clientèle qui n'est pas prête. Il y en a qui sont pas habitués de se lever le matin. Ça fait 5 ans qui sont à l'aide et ils se lèvent pas le matin.*

De ce long extrait, ressort que l'adjuvant ou l'opposant majeur est le prestataire lui-même. Toute la question est de s'adapter à ses besoins, à sa situation qui peuvent varier fortement. Dans le non-dit se situe la place de l'intervenant qui a à assumer le diagnostic de l'état de suffisance ou de pénurie où se situe le prestataire.

En finale, c'est un univers oppressant qui est décrit: Une situation économique défavorable, des organismes d'accueil pas trop compétents, des clients déboussolés. Il ne reste que les intervenants de la Sécurité du Revenu et les spécialistes qu'ils requièrent pour maintenir le bateau sur l'eau et réaliser le changement. Ces derniers constituent les adjuvants-clé d'un public, de même que celui-ci lui-même s'il consent à accepter le rôle qui est le sien.

## 2.3. Le couple destinataire/destinataire

Dans le discours tenu, il est clair que l'interlocuteur défend sa ligne d'action vis-à-vis d'un prestataire de la Sécurité du Revenu; il s'agit de faire cautionner une pratique de terrain à l'égard de tout regard critique. La carte

jouée est celle de la transparence où l'on affiche les dures réalités du terrain pour justifier l'action menée.

Sur l'axe de la communication, l'interlocuteur veut convaincre de la pertinence de l'action menée. Le destinataire sait ce qui est valable pour un prestataire de la Sécurité du Revenu et c'est par la persuasion que l'action débute. Il s'agit avant tout d'emporter l'adhésion. Cette optique sans malignité délibérée laisse cependant entrevoir qu'il y a une priorité dans l'action: Faire porter le regard sur soi.

*Quand t'interpelles les vraies affaires, ça a l'air bien niaiseux ça, quand t'interpelles: des relations interpersonnelles, tu n'en as pas. Un objectif dans la vie! C'est quoi ton objectif? Qu'est-ce que tu vas faire? Les gens, ils se réveillent. Ouais! Il manque quelque chose; c'est vrai. Crime! Puis, je me sens inutile chez nous. Il conte le film qui a joué pour la troisième fois. Là, son chum, il dit: Tu me l'conteras pas une autre fois encore. Dans le fond, je pense sincèrement que les gens veulent travailler. Il s'agit de leur donner un coup de main.*

*Souvent quand j'étais agent, je demandais au client, un jeune, 18, 19, 20 ans: C'est quoi ton but dans la vie? Là, t'es prestataire de la Sécurité du Revenu aujourd'hui. Dans trois ans, tu vas revenir me voir, tu vas être dans la même situation? Malgré le fait que la conjoncture économique est mauvaise, et caetera, et caetera. On a toutes les raisons du monde. Comment tu te vois dans trois ans. La personne va dire: Oups! En effet. Ça fait réfléchir.*

*Sauf qu'on essaie de dire au client: Il y a pas meilleur vendeur que toi. Vas-y dans les entreprises; va essayer de te vendre. Exemple, on a reconnu une mesure d'employabilité avec le Cégep, avec certaines commissions scolaires. C'est beaucoup plus axé vers la connaissance de soi. T'es qui toi? Il y a un cours de 90 heures qui est donné sur la communication. Comment tu fais pour communiquer? Il y a beaucoup une démarche de connaissance de soi; ils font des exercices: C'est quoi mes obstacles à l'emploi? Pourquoi je travaille pas? Qu'est-ce qu'il faut que j'améliore pour retourner sur le marché du travail?*

Il importe de voir dans ces extraits que lors de l'action sur le terrain, la réalité économique est quasi complètement évacuée. La crise structurelle de l'emploi est passée aux oubliettes pour effectuer un centrage sur les carences qui sont les caractéristiques du prestataire. Dans le discours, on souligne la réalité de l'emploi; dans l'action, on implore, on exige du prestataire de se changer. Les contraintes structurelles qui placent les individus en situation de non-emploi sont oblitérées pour laisser place à une action hautement culpabilisante. On affirme une réalité économique défavorable mais on tient le prestataire pour responsable de son inactivité. "Interpeller les vraies affaires", c'est faire comprendre à un prestataire: Tu n'as pas de relation; tu mènes une vie insignifiante; tu n'as pas de but dans la vie; tu communique et tu te connais mal. Mais c'est aussi faire passer le message: Vas-y! T'es capable! Je crois en toi! L'action thérapeutique consiste à détruire pour reconstruire sur des bases "saines".

**Décodage du deuxième niveau: Le récit de quête.**

Le récit de quête s'organise autour de la figure mythique de battant, du gagnant, du vainqueur. Le profil de tout individu dans le monde actuel s'organise autour

d'une pléiade d'impératifs: Sois créatif, imaginatif, autonome, responsable! Ne te décourage pas, travaille inlassablement! C'est par l'effort qu'on parvient au bout de ses peines.

Du prestataire de la Sécurité du Revenu, on attend qu'il participe à cette démarche qui exige au préalable une prise de conscience de la situation dans laquelle il risque de s'enliser s'il ne se ressaisit pas.

C'est par cette prise de conscience que débutera le cheminement permettant de sortir de l'Aide Sociale au travers des différentes mesures de la Sécurité du Revenu. C'est ici que l'intervenant joue son rôle majeur.

Des exemples idylliques servent à prouver la véracité du schème d'action et à montrer qu'au bout de celle-ci se situe la rencontre avec le bonheur, la satisfaction du travail accompli, la joie d'avoir sa place dans la confrérie des vainqueurs.

*... à un moment donné, il y a une cliente qui rencontre son agent: Je veux travailler! Tout ça mais.. L'agent sent qu'elle est pas plus prête qu'il faut. Là, j'ai un cours qui commence au Cégep. La personne veut rien savoir. Écoute, tu me dis que tu veux travailler, j'ai une opportunité pour toi de regarder. As-tu ton curriculum de fait? Non, il est pas fait. Dans quoi tu veux travailler? Je sais pas. Il met de la pression un petit peu pour que la personne aille. La personne fait deux semaines, les deux premières semaines; c'est un cours qui dure six semaines. Elle fait tout pour se faire mettre dehors mais, elle avait dit à son agent. Je vais l'essayer; je vais essayer d'aller jusqu'au bout. Au bout de deux semaines, il y a un déclic qui se fait; la personne, cela faisait 5 ans qu'elle était sur l'aide sociale, elle était pas en mouvement, elle était en dessous du tapis. Je reprends ses paroles, elle est venue nous présenter ça à une réunion: elle voyait plus personne. Elle s'est mise en mouvement, elle est allée compléter son secondaire V, elle a suivi des cours d'anglais, elle est allée finir son cours de secrétariat. Aujourd'hui, elle travaille comme secrétaire.*

Un tel exemple comporte l'apologie du travail, de l'action de l'intervenant, de l'effort qu'il convient de réaliser. C'est ce qui est offert à l'admiration de tout auditeur potentiel. Il est aisé de constater que le discours économique dominant s'applique dans le secteur social et les plus démunis sont invités à participer à la logique du système.

## Annexe 2

## Entretien avec une prestataire de la Sécurité du Revenu

D., 28 ans, "accotée"<sup>1</sup>, un enfant, secondaire IV.

1. Quel est le type de travail que tu as réalisé avec les projets Extra?

Là, c'est mon deuxième Extra que j'ai; le premier, je travaillais dans le bureau; secrétaire; j'étais secrétaire. J'ai appris beaucoup de choses; j'aurais aimé ça en apprendre encore plus. Après ça, j'ai tombé dans la cuisine; puis le deuxième, c'est encore un coup. C'est pas que j'apprends beaucoup mais je fais ce que j'aime; j'aime ça; ça n'me dérange pas. J'aimerais ça faire un emploi que je ne connais pas, que j'pourrais apprendre. Avancer; tandis que là, je reste tout le temps au même point. J'aimerais ça apprendre plus de choses. J'en apprendrais pareil mais moins que si je prenais une job que j'aurais jamais fait. C'est là dessus que j'aimerais ça changer; faire une nouvelle chose.

2. Comment se réalise le contact avec l'organisme d'accueil?

Moi, c'est des amis qui m'l'ont fait connaître; ils m'l'ont fait connaître la place; c'est pourquoi je suis rentrée ici.

3. C'est toi qui as fait les démarches pour rentrer...

C'est quelqu'un qui m'a parlé d'organismes; moi, je suis venue donner mon nom; ils m'ont pris tout de suite. C'est le deuxième que je fais; c'est qu'il y a pas de problème.

4. Comment est-on accueilli dans les organismes d'accueil?

Au début, c'est un peu gênant. Les premières fois que t'y vas, quand tu connais pas la place, là.... Mais après ça, ça va ben. Ça prend une coupe d'une semaine, peut-être deux semaines à te placer. Après ça, ça va très ben. J'ai pas à dire contre...

5. Tous les projets Extra, tu les as faits ici?

Oui! Je ne sais pas ailleurs, les autres places comment ce que c'est. Mais icite, j'ai trouvé ça.. Tu t'adaptes assez vite.

6. Quel bilan tires-tu de ta participation à des projets Extra?

J'en ai appris. C'est ça! Moi, j'aurais aimé en apprendre beaucoup. J'en apprendrais dans le fond pareil mais j'veux dire... Si mettons, j'aurais été, je n'sais pas quelle autre chose j'aurais pu faire... C'est travailler dans une nouvelle emploi que t'as pas faite. Là, t'apprends d'autres choses. Tandis que là, la job de bureau, je l'ai déjà faite. La job de cuisine, je l'a faite à toutes les jours

---

<sup>1</sup>. Le terme "accoté" désigne un processus de cohabitation sans mariage où les partenaires ne sont pas "vraiment soudés". L'ACTUALITÉ. *Le massacre des innocents*. Juillet 94.

chez nous. Je la fais icite. J'en apprendrais mais tsé. Apprendre d'autres choses, un autre métier. Je ne sais pas.

7. Vis-à-vis des projets Extra, c'est toi qui demandes pour faire des Extra?

Oui, les deux fois, c'est moi qui a faite les démarches. Là, j'savais qu'il y avait besoin. Je savais que le besoin était là. Fais que j'ai offert mon nom tout de suite.

8. Es-tu prête à faire de la publicité pour ce genre de mesure?

Oui, oui parce ... je serais prêt à n'en faire. Je peux pas dire que... la seule affaire que j'trouve que... C'est comme là, ils parlent de couper ça. Je trouve que comme c'est là, tu dis: ils t'donnent 100 piasses de plus par mois. Tu fais ton 40 heures. Ils sont supposés de mettre ça à 80 heures par semaine. Je m'dis: en fin d'compte, le 100 piasses, tu l'dépenses en allant pour ton Extra. Tu fais ça pour t'aider un peu plus, pour avoir moins de misère. Ça revient au même point pareil parce que t'as autant de dépenses. Si tu restais chez vous, t'en as pas de dépense là. Quand tu sors, quand tu vas travailler, t'as des dépenses, tes repas. Tu peux pas t'habiller comme tu t'habilles chez vous, mettons. Ton 100 piasses qu'ils te donnent, tu le perds automatiquement en faisant ton Extra. Tu l'dépenses en ton gaz, ta nourriture, ton linge. Tu l'regagnes pas d'une façon ou d'une autre. C'est pas gagnant là. Faut que tu veuilles. Moi, rester dans quatre murs, j's'rais pas capable. J'vois du monde. Puis, ça m'fait sortir; ça fait du bien. Ça l'aide d'une autre façon.

9. Si c'était à refaire, est-ce que tu le referais?

J'suis encore pour dire... pour la deuxième fois; j'suis prêt à l'refaire pareil.

10. Est-ce que les mesures te permettent de devenir plus employable sur le marché du travail?

Oui, parce que... on sait jamais. Parce que hé! Peut-être icite, p'être bien pas mais j'veux dire: mettons: je m'en vais à une autre place; j'suis à un Extra comme icite; je peux me faire connaître; je peux risquer peut-être de trouver quelqu'un qui voudra m'engager. C'est comme icite certain. Icite, si y aurait un moyen, il y aurait un job à l'année mais y ont pas. J'ai fait un Extra, pis... Il y a deux ans, c'était quoi là avant qu'ils m'placent là... J'sais pas: intégration au marché de l'emploi, quelque chose de même; c'était un projet du Bien-Être aussi. J'travaillais à la voirie. Puis, les autres aussi, tsé. Mais, ça, ça prend l'éducation; ça t'prend ci; ça t'prend ça. Quand tu l'as pas, t'es capable de faire la job pareil mais ils t'donneront pas la job si t'as pas ton secondaire V. Ça fait que ça, c'est d'valeur parce que tu fais ça mais t'auras pas la job; t'auras pas la job que tu fais après. Ils te laissent aller et ils en prennent d'autres. C'est ça qui est platte. Tu t'dis: tu fais l'affaire pour un an. Au bout d'un an: mais retourne-toi chez vous; on en prend un autre.

11. Si tu fais le bilan au point de vue de la formation, est-ce que tu peux dire: j'ai appris quelque chose?

Oui! Oui! Oui!

C'est-à-dire?

La façon de travailler.... Tu peux apprendre plein de choses. Comme quand j'étais dans le bureau; il y a bien des affaires que j'savais pas, que j'ai appris. Comme taper sur l'ordinateur; j'ai pris de la vitesse à force d'en faire. Faire à manger, il y a des p'tits trucs que j'savais pas. J'ai appris. Tsé, ça a l'air tout l'temps pareil, là... des fois, c'est pas des grosses affaires... Si j'fais ça un an, p't'être qu'après j'serai capable de faire la job que elle a fait.

12. Les intervenants de la Sécurité du Revenu, est-ce qu'ils prennent le temps de discuter avec toi de ce que tu as pu apprendre en participant? À la fin, est-ce qu'ils font un bilan avec toi?

Non, moi, en tant que telle, j'ai pas parlé avec mon agent. Sauf que moi, j'suis partie puis, il m'restait encore du temps sur mon Extra de la première fois; puis, j'ai déménagé à Gatineau. Quand j'ai arrivé là, ils m'ont demandé... la femme, elle m'a dit: " T'as une belle lettre de référence; avec ça, tu s'rais capable de t'rouver un emploi." Parce que ça fait 3, 4 places; puis, j'ai tout le temps eu de belles lettres de référence. L'affaire qu'ils demandent, c'est que j'ai pas mon secondaire V. Tsé, il faudrait quasiment que j'aïlle pour aller suivre des études, retourner à l'école. Quand t'as pas les études, ben des places, ils t'prendront pas. S'ils t'connaissent, pis que tu l'as déjà faite, ben là, c'est pas pareil mais si l'monde t'connaissent pas: t'as pas d'papiers, t'as pas rien!!

13. Au niveau de l'organisme d'accueil, est-ce qu'ils font un bilan des apprentissages que tu as pu faire?

Pas vraiment, non! Je peux pas dire vraiment parce que... La personne, icite, qui pourrait le faire, elle nous voit pas travailler. Elle nous voit juste un peu travailler; elle voit pas tout, tout, tout; tout c'qu'on fait. Elle peut pas savoir tout c'qu'on a appris. Puis, si on pourrait dire: hé là, j'ai appris ça. Elle peut pas passer son temps à nous dire ça. On est dix, quatorze ou dix-sept Extra. Ce serait dur de savoir tout ce que chacun a appris. Mais, j'en apprend. À tous les jours... Ben, s'ils disent que la journée où t'apprends plus rien, c'est la journée où tu vas mourir; j'mourrai pas aujourd'hui certain.(Rires).

14. Vis-à-vis d'un employeur dans le futur, est-ce que tu dirais: J'ai participé à tel ou tel projet?

Oui! Parce que, en fin de compte, c'est tout le temps des expériences qui sont bonnes à dire.

15. Est-ce qu'après ta participation à un projet Extra, est-ce que tu as essayé de trouver des employeurs en leur disant: moi, j'ai ça, j'ai ça?

Non! Non! J'ai pas cherché parce que, moi, dans ma tête, à toutes les fois, c'était: Je veux retourner à l'école. J'm'dis: peut-être que j'aie fini celle-là, j'vais avoir la possibilité d'y aller. Parce que moi, j'suis déjà allé aux études; puis, il me manquait trois crédits pour finir mon secondaire V. C'est pas gros trois crédits. J'ai demandé à l'Aide Sociale pour y aller. Puis, ils m'ont dit: Si tu y vas, tu y vas à tes frais. Mais, j'suis pas capable d'y aller à mes frais! Parce qu'il faut qu'tu paies ton cours, il faut qu'tu paies tes livres, faut qu'tu payes ton voyage, il faut qu'tu paies tout. J'suis pas capable de faire ça. Fait que tu te dis: en fin d'compte, t'as pas de porte de sortie. Tsé,



c'est un cercle vicieux; tu r'viens tout le temps à la même chose. T'essayes de t'en sortir mais tu peux pas.

16. Quel rapport as-tu avec les intervenants de la Sécurité du Revenu?

Moi, l'agent que j'ai, ça fonctionne pas ben, ben. On peut pas dire avec un autre agent ça irait mieux. J'en ai eu deux; pis, ces deux-là, c'est... Les deux quand j'ai parlé de venir icite, ils ont jamais voulu; ils voulaient pas. C'est la présidente qui a fait. Elle leur a parlé; ils ont changé d'avis. C'était mon choix à moi. Si j'veux y aller, tu peux pas m'empêcher d'y aller.

17. Pourquoi ils voulaient pas???

La première fois, c'est parce que mon p'tit était en bas de six ans. Elle me disait: c'est pas payant pour toi pour y aller. Ouais, mais j'lui dis: Quand il va avoir six ans, tu vas m'obliger à faire quoi? Tu vas m'obliger à aller pelleter des cours ou pelleter des trottoirs? Moi, ça m'intéresse pas! J'veux faire quelque chose que j'veux apprendre, que j'vas voir du monde. Si j'suis dans l'maison, tu m'sortiras pas d'la maison pour aller m'faire pelleter des cours, pis des trottoirs là. J'veux faire quelque chose que j'vais apprendre au moins un peu. Quand même, j'apprendrais pas beaucoup, ce qu'je vais apprendre au moins ça va être ça.

Pis, la deuxième fois, ben, ils m'ont dit parce que là, je venais d'changer de conjoint que là ils voulaient pas que j'y aille, que j'entre sur un Extra. J'ai dit: Ça a pas rapport avec un Extra. J'l'ai eu pareil sauf que ça a fait du chiard pour réussir à l'avoir. Juste parce que ma situation avait changé en dans trois mois. J'dis oui et pis. Ça dérange quoi? Ça m'empêche pas d'travailler ça là. J'l'ai eu! Elle m'a renvoyé mon papier. Ça a pris deux jours. C'est juste que ça a fait du chiard pour rien. Parce que je m'étais dit... Elle dit non, puis deux minutes après elle m'envoie mes papiers. C'est quoi l'idée là? Juste te faire virer cheap. C'est niaiseux.

18. À la Sécurité du Revenu, est-ce qu'on se prépare quand on va rencontrer les gens à la Sécurité du Revenu?

Est-ce qu'on s'prépare? Oui! T'as pas le choix! Faut que tu t'préparas. Tu te dis... Ça dépend si tsé! Comme moi, l'agent que j'ai eu, je l'ai eu par deux fois; les deux fois, j'ai eu des problèmes avec. Tout le monde qui l'ont, ont de la misère avec. Un autre va arriver dans la même situation qu'nous autres, tu vas voir un autre agent, pas de problème. C'est beau, vas-y. Tsé, ça dépend des agents. On dirait que l'argent sort de leur poche, pis, écrisse moi pas! Tu vas poigner un autre: pas de problème, vas-y! C'est ça que j'trouve, c'est pas correct. T'as assez, t'as de la misère. En plus, tu t'fais donner de la marde parce que.. Comme quand j'ai lâché l'école. J'ai pas lâché d'aller à l'école parce que ça m'tentait plus, que j'voulais rester chez moi à rien faire. J'ai lâché l'école parce que j'avais plus de gardienne; j'avais plus de moyen de transport; j'étais pas pour y aller à pied; j'étais pas pour placer mon jeune tout seul pour aller à l'école. Là, ils me pénalisent après. Ils disent: Tu y vas plus parce que t'as lâché une première fois. Tsé, d'une façon, c'est pas correct. Là, mon jeune, il va à l'école. Fait que tant que moi, je vais à l'école, lui y va. C'est que c'est pas un problème. Ils veulent pas. Vas-y, mais vas-y à tes frais. Ça veut dire que t'es pas capable; ça veut dire: reste chez vous; ça veut dire que j'suis beau. En restant chez vous, parce que t'as pas d'Extra, ils te pénalisent; ils t'enlèvent 50 piasses parce que t'es non disponible. Tsé, c'est



bien mal emmanché leur affaire. Moi, j'me dis là, comme là, la coupure qu'ils parlent de faire. Quelqu'un qui veut pas y aller, c'est correct: coupe-les. Quelqu'un qui veut y aller, pourquoi tu le coupes de ... On a d'la misère à arriver comme c'est là. Comme nous autres, ils vont nous couper de 150 piasses. Ça n'a pas d'sens là. C'qu'on va faire avec 150 piasses de moins? On mangera pas. Ou pas donc, on va voler pour réussir à arriver. C'est ça qu'on va falloir qu'on fasse. Comme là, nous autres, on est... J'vais t'conter ma situation un peu. Moi, je reste avec un conjoint. On a chacun nos chèques séparés. Au mois de mai, mettons, sur le même chèque. Là comme c'est là, on a 1300 piasses par mois. On va tomber à 900 piasses par mois au mois de mai. Au mois d'août, on finit notre projet. Sont supposés nous enlever 150 chaque; ça fait 300 piasses; il va nous rester 600 piasses par mois.

19. C'est un "tip"?

Oui! J'suis payé 340 de loyer; 60 d'hydro. Fait qu'il m'reste 200 piasses pour manger, m'habiller. Tu peux pas.. surtout icite. T'es pas capable d'arriver pantoute. Ça t'coûte au moins 250, 300 piasses de grosserie par mois. Fait que, il m'en reste rien que 200; qu'est-ce que j'vais faire? On est trois, le p'tit.

T'as dit: 250 piasses de... quoi...

De grosserie, pour l'épicerie, pour manger. Là, là-dessus, t'as pas payé ton loyer; t'as pas le téléphone de payer. Si t'as le câble, il est pas payé. Ça veut dire qu'il faudrait tout arrêter ça? Tout aussi bien nous mettre en prison; c'est la même chose.

20. À la Sécurité du Revenu, pour parler d'eux, qu'est-ce qu'ils demandent comme renseignements?

Quand tu fais ta demande? Au début là? Ils s'informent de ta situation. Si t'es célibataire et tout ça. S'il y a eu des changements. À toutes les années, ils demandent ton relevé de caisse. Comment qu'est ton solde? Ils tchéquent un peu. Moi, en tout cas, j'ai jamais eu de problème de t'ça parce que j'ai envoyé. J'sais même pas s'ils la regardent. Ils te d'mandent. J'sais pas s'ils prennent le temps de regarder.

21. Est-ce que c'est gênant de répondre à leurs questions?

Non! Quand t'as rien à cacher, c'est pas gênant. P't'être que d'avoir quelque chose de cacher, ça s'rait p't'être plus gênant. Quand t'as rien à cacher...

Quand ils demandent des questions concernant la situation familiale...???

J'trouve des fois, sont achalants. Si tu l'as faite au début, ils disent que quand il y a un changement, il faut que tu avertisses. J'vois pas c'est quoi le rapport de suivre. À moins que... C'est vrai qu'il faut qu'ils l'fassent parce qu'il y en aurait demain qui ambitionneraient. Malgré qu'une fois par année, c'est pas si pire que ça. Mais ils s'informent pas plus que ça.

22. Est-ce qu'il y a des choses qu'il est préférable de ne pas dire à un intervenant de la Sécurité du Revenu?

C'est certain que si tu travailles en dessous de la table ou des affaires de même, si tu dois le dire, c'est bien certain que ce s'ra pas aidant (Rires). Mais, tout... Tsé, le monde qui fait ça... J'l'ai déjà fait moi aussi. J'l'ai fait pour arriver à manger parce qu'il y a ben des fois où j'aurais pas mangé. Tu dis à un moment donné: Tsé, y a un mois, j'me paie un luxe. Si tu t'paies un luxe, ça veut dire, c'est ta bouffe que tu perds. À un moment donné, il faut aller la rechercher à quelque part cette bouffe là. Si tu vas la rechercher... T'en qu'à moi, j'm'en balance mais le p'tit, il faut qu'il mange, par exemple. Je l'ai faite, je l'ai faite. J'suis pas gênée de l'dire. Je l'ai faite parce que j'en avais besoin. À un moment donné, non plus là... j'ai été... Ça faisait trois ans, quatre que j'étais sur l'Aide Sociale. J'avais jamais sorti.. pas un soir. À un moment donné, tu d'viens fou. Tu en as besoin, c'est, c'est... Tout le monde a besoin de sortir. Tu restes entre quatre murs, c'est certain qu'à un moment donné, tu vas virer fou. Fait que... Pour faire ça, il faut que tu trouves un moyen de faire un peu d'argent de côté pour réussir à sortir de temps en temps parce que sinon t'es pas capable. Eux autres, ils disent qu'ils comptent les loisirs, qu'ils comptent ci, qu'ils comptent ça. S'ils comptent ça, j'sais pas comment c'qu'ils comptent. L'autre jour, ils parlaient qu'ils comptaient 90 piasses par mois pour faire nourrir une personne. 90 piasses par mois pour une personne! Si tu vas t'chercher 90 piasses par mois, icite, tu vas p't'être mangé une semaine maigre; peut-être deux. Parce que tu t'en sors jamais en bas de 100, 125 par semaine certain, certain. J'dis pas dans les grosses villes; dans les grosses villes, comme moi, j'ai été à Gatineau, tu paies bien moins cher l'épicerie là-bas que tu la paies icite. Là, tu peux dire que tu peux sauver un petit peu malgré que tu paies le loyer plus cher un peu. Si tu vas faire ton épicerie icite....

23. Est-ce qu'à la Sécurité du Revenu, est-ce qu'ils font des contrôles avec les gens qui sont sur le Bien-Être social?

Non! J'peux pas dire qu'ils fassent des contrôles. Ben, tsé, à tous les ans, tu vas avoir des formulaires à remplir. Ils vont demander, mettons, si t'es encore célibataire, si t'as un enfant. C'est des questions comme ça. Mais pour dire de faire des contrôles, non! Moi, j'ai jamais eu un agent qui est venu chez nous, jamais.

Tu connais du monde qui ont eu les agents?

C'était du monde qui fraudait, puis que... À un moment donné, c'est un peu normal, là tsé. Quand tu restes dans une ville comme X, tout le monde se connaît. Fait que si tu parles un peu trop, ben... t'as de grosses chances qu'ils savent. Là, ben, tu t'fais couper. Quand tu fais des affaires de même, c'est pour essayer de te faire un p'tit peu d'argent. Soit payer un luxe ou même, un luxe, ça peut être pour t'acheter ta bouffe. Tu fais pas ça pour dire... pour avoir... C'est pour le nécessaire que tu vas l'faire.

24. Quel type de job, tu parvenais à trouver?

Dans un restaurant. Ça j'aurais pas d'misère à trouver ça. Mais, moi, j'veux pas faire ça toute ma vie. Ça m'ferait rien de l'faire une secousse. Moi, j'aimerais ça travailler dans un bureau. J'en ai un p'tit peu l'expérience mais c'est parce que j'ai pas les papiers qui vont avec.

25. Est-ce qu'on peut refuser de participer à une mesure Extra? Je crois que ça ne s'applique pas à toi puisque tu faisais les démarches pour participer...

Mais je sais que si tu refuses, t'es coupé. T'as pas le choix. D'une façon ou d'une autre, ils t'ont sur tous les bords. Tu y vas, tu gagneras pas plus que si tu y vas pas. Si tu y vas pas, tu t'fais couper. D'une façon ou d'une autre, que tu y ailles ou que tu y ailles pas, tu vas avoir autant de misère à arriver pareil.(Rires).

26. Dans les mesures de la Sécurité du Revenu, est-ce qu'il y en a certaines qui sont plus intéressantes que d'autres?

Il y a les programmes PAIE qui sont intéressants. Sauf que... t'as pas d'employeurs qui vont te prendre comme sur un Extra. Sur un Extra, ils paient pas. Fait que ils en profitent les employeurs. Sur l'programme PAIE, tu peux en avoir mais faut que l'employeur veuille payer. Si l'employeur te connaît pas, drette là, tu l'auras pas ton programme PAIE. Ils vont choisir du monde qu'ils connaissent. Ça va être tout le temps les mêmes. Comme icite, ils en prennent parfois des PAIE mais tsé, c'est un cercle vicieux. Ils prennent le PAIE, quand le PAIE est fini, ils l'embarquent sur un Extra. Quand son Extra est fini, là tsé, il veut rembarquer un PAIE, se remettre sur un PAIE. C'est tout le temps la même personne qui l'a. Une autre personne qui veut l'avoir, il est pas capable...

27. À la Sécurité du Revenu, est-ce que l'on tient compte de ce que tu veux?

Pas vraiment. Moi, ça fait sept ans, huit ans.. proche neuf ans que j'suis sur l'Aide Sociale. J'ai jamais vraiment vu un agent qui m'a appelé pour me rencontrer parce que... Un moment donné, parce que je voulais aller à l'école, mais c'est tout l'temps moi qui ai fait les démarches; c'est jamais eux-autres qui m'ont appelé pour me dire: Ben là, tu vas t'en aller un Extra ou retour à l'école ou tu vas faire ça, tu fais ceci. Tout le temps, moi qui ai décidé d'y aller. C'est jamais été eux autres qui ont fait les démarches. Peut-être que d'autres personnes... Mais, moi, j'étais pas capable de rester entre quatre murs. Ça fait que j'faisais d'autres choses.

28. La question suivante, je ne te la pose pas. Est-ce toi ou l'intervenant qui décide de ta participation à telle ou telle mesure? Ici, dans ton cas, c'est toi; un point, c'est tout.

Oui!

Est-ce qu'il y a des cas où tu jugerais que de participer, ce n'est pas intéressant?

J'penserais pas. Ben, en tous cas, pour moi là! Moi, rendu qu'j'apprends; quand même, ce serait pas grand chose.... rendu qu'j'apprends, ça va m'intéresser parce que j'me dis: ben, si j'fais ça peut-être qu'après ça, je vais p't'être avoir une chance de m'trouver une job; peut-être pas là, mais peut être ailleurs dans ce domaine là. Fait que je m'dis: tu perds rien d'y essayer.

29. Comment est-ce que tu procèdes pour essayer de te maintenir active? Pour éviter de rester à rien faire?

Moi, quand j'étais arrêtée, comme là, l'année passée, j'l'ai pas faite. Mais, tsé, j'étais rendu à une nouvelle place. Fait que là, ben, fallait attendre de connaître la place, de connaître les endroits ou c'que j'pouvais aller et tout ça. Mais icite, icite... C'est quoi ta question encore...(Rires).

Pas grave... Pour te maintenir active, toutes les démarches que tu fais?

La seule chose qui t'bloque quand t'arrives, qu't'as fini ton Extra, ils disent qu'il faut qu't'attendes, je pense six mois. Être non disponible, que tu peux pas rembarquer sur un Extra. Si tu peux pas rembarquer sur un Extra, les PAIE, faudrait que tu sois bien chanceuse pour être capable d'en avoir un. Tu restes six mois à rien faire, puis là, ils t'coupent de 50 piasses.

30. Est-ce que c'est facile dans une région comme ici de trouver des petits jobs?

Des petits jobs? Sur un Extra ou en dessous de la table?..... Tu peux n'en trouver mais ça veut pas dire que ça va être un employeur. Tu peux faire des choses. Tu peux regarder. Tu peux faire des affaires de même pour essayer de compenser. En tout cas, moi, sur un employeur j'y suis jamais allé.

31. Est-ce qu'on peut appeler cela du travail au noir?

Ça s'trouve à en être sauf que j'me dis... Tsé, moi, j'veux dire, c'est pas le p'tit montant 30, 40 piasses qu'tu peux gagner qui devrait les déranger. C'est qu'aussitôt qu'tu gagnes une cent, tu serais supposé leur dire.

32. Est-ce que les gens sont tentés par le travail au noir?

Oui, oui! Y en a ben gros! Oui! On est pas riche, J'aurais une job le matin, j'serais capable de la faire, je l'ferais. C'est juste pour me gêter ou gêter mon p'tit ou ... Si c'est des affaires que t'es capable de l'acheter, c'est bien nécessaire.

33. La question suivante, tu y as déjà répondu aussi. L'allocation qu'on r'çoit, est-ce suffisant?

Non, jamais. Tu peux ben gros calculer... Moi, j'ai pas vu... en tout cas, dans l'monde que j'connais, qui sont sur l'Aide Sociale, j'ai pas vu personne, moi, qui était capable, quelqu'un qui était honnête, qui était tout déclaré, qui était dans la loi et puis tout, qui était capable de s'mettre de l'argent d'côté, quelqu'un capable de s'gâter un peu, non! T'arrives juste! Un coup qu't'as payé ton loyer, ta bouffe, ton électricité, ton téléphone, il en reste plus.

34. Les 100 \$ qu'ils donnent, par mois, en sus, comment trouves-tu cela?

J'trouve qu'ils risent de nous autres.

Tu trouves qu'ils....???

J'trouve qu'ils risent de nous autres. Le 100 piasses, moi, je viens travailler icite, j'l'dépense en mangeant icite. Pas pire, j'ai pas d'voyageage; j'ai pas d'cantine; j'ai pas rien à payer, mais le 100 piasses, il vient pas à moi, tsé. S'ils t'donneraient un montant... Moi, j'me dis là: le monde qui veut rien faire, là, pourquoi tu l'coupes pas eux autres. Ils veulent rien faire; ils veulent

rester chez eux à rien faire; coupe eux autres, mais ceux qui veulent, crime! Tsé, ils pourraient les encourager à y aller. Tu y vas pareil sauf que tu t'dis: Ça m'donne quoi? J'fais ça pour rien! L'argent me revient pas à moi pareil. C'est pas l'argent qui va m'aider plus à vivre icite.

35. S'ils ôtaient les 100 dollars par mois, est-ce que t'aurais participé?

Oui, puisque je le fais. Le 100 piasses, il r'vient pas à moi. Je le fais pareil parce que je me dis: bon, tsé, j'apprends. Peut-être ça va m'aider plus tard. Ils te donnent pas grand chose le 100 piasses qu'ils t'donnent.

Si le travail avait été de 40 heures semaine à 100 piasses par mois, tu aurais participé?

Oui! Si on participe pas, qu'est-ce qu'on va faire? Ils vont nous couper. On n'aura pas plus le choix d'y aller. Moi, je vais y aller pareil parce que je me dis: ben, j'veux pas rester chez nous entre mes quatre murs. Là, on en fait quatre, quatre heures par jour. Si on nous monte à quarante heures semaine, j'vais y aller pareil. Sauf qu'on va avoir plus de misère encore à arriver. T'es pas chez vous. Si t'as envie de manger, si t'as envie d'quelque chose, faut que tu l'paies. Quelqu'un qui travaille, il gagne un peu plus que nous autres. Nous autres, on vient travailler icite; on va gagner moins qu'eux autres. C'est pas encourageant d'aller travailler dans c'temps là. Tu t'dis: ben, ça m'donne quoi, tsé. Tu y vas pareil parce qu't'as pas l'choix. Tu t'dis: ça m'donne quoi d'faire ça? Moi, ça m'donne absolument rien. Au début, la première année quand j'suis venue travailler icite, j'payais pour venir travailler parce que le 100 piasses qu'ils m'donnaient, j'en avais pas assez. Fallait que j'paie mes gardiennes; fallait que j'voyage; fallait que j'mange. Fait que le 100 piasses là, ça m'coûtait peut-être 150, peut-être 200 piasses par mois. L'autre 100 piasses, il fallait que je l'prenne sur mon chèque. Fait que c'était pas payant pour moi pantoute de v'nir. Mais eux-autres, ils s'en balancent. T'as ton chèque; t'as c'que t'es supposé d'avoir. Organisez-vous!

36. Comment est-ce que tu évalues tes chances de sortir de l'Aide Sociale?

Si ils marchent comme ils sont là, je, je ... je sais pas, tsé. Tsé, s'il y aurait beaucoup de choses, comme j'te parle, comme à l'autre pour aller à l'école... Là, peut-être, ok! J'en aurais peut-être pour 2 ans, 3 ans à l'école. Après ça, quand je sorte, en tout cas... j'aurais plus de chances de m'en trouver une. J'aurais les papiers, l'expérience, puis toute... J'aurais peut-être plus de chance. J'te dis pas que j'm'en poignerais une toute suite sauf que ça m'donnerait plus de chances d'en avoir.

37. Ça fait combien de temps que tu es sur l'Aide Sociale?

Ça fait neuf ans. Depuis que j'étais enceinte du p'tit, j'ai tombé là-dessus, puis...

38. Quel est le type de job que tu souhaiterais avoir?

Une job de secrétaire... en comptabilité. Apprendre des choses. Moi, ça... ça ou quelque chose que j'pourrais apprendre. Je ne sais pas. Il faudrait p't'être aller voir un orienteur, puis... Il pourrait p't'être me dire ce qui y aurait mieux pour moi mais moi, c'est une place où j'me verrais... comptabilité.

39. Est-ce qu'il y a des intérêts à rester sur l'Aide Sociale?

Non! J'aurais l'choix: d'icite à demain matin, j'aurais une job, j'prendrais la job.

40. Tes projets d'avenir, c'est quoi?

Moi, c'que j'aimerais, c'est d'aller à l'école. Après ça, j'serais à peu près certaine de m'trouver une job. Sauf que... Moi, j'ai une grosse affaire; j'ai de l'expérience mais j'ai pas les papiers. Ça m'prendrait les papiers parce qu'avec mon expérience, ben là, ça irait.

41. Est-ce que tu connais des gens, des amis, de la famille qui peuvent t'aider dans tes démarches pour trouver un emploi?

Oui! P't'être qu'il y aurait du monde que j'pourrais aller voir pour aller aider, mais pas du monde pour m'engager. Eux-autres, ils pourraient p't'être me dire: Ben, va à telle place, ils en ont besoin... Pour m'engager, non! Mettons comme icite, il y aurait une job demain matin, s'il y aurait les moyens. C'est comme X, elle m'dit: si elle aurait l'argent, elle nous prendrait toute la gang mais ils en ont pas. C'est une p'tit boîte; ça prend tout pour arriver. Sont obligés de prendre la personne qui est sur des PAIE ou sur... Il y en a des affaires plus payant, les PDE, ces affaires-là. Ce serait plus payant pour nous autres sauf que il faut qu'ils soient capables de les payer; s'ils sont pas capables de donner rien...

42. Y a-t-il des jobs que tu ne veux pas faire?

Pelleter des trottoirs, ces affaires-là. Il y en a qui en fait. J'en ai vu n'en faire. Moi, des jobs, être assis à rien faire. Faut que j'travaille! Faut que j'fasse de quoi! Rester assis là à regarder, ce serait pas ma job pantoute.

43. D'après toi, est-ce qu'il y a des gens qui sont bien sur l'Aide Sociale?

J'pense pas; j'pense pas qu'il y ait personne bien sur l'Aide Sociale. À moins que... tu travailles en dessous de la table, des affaires de même. Là peut-être qu'ils payent bien. À part cela, je penserais pas; pas dans l'monde que j'connais. Le monde que j'connais, s'ils seraient capables d'avoir une job demain matin, tout l'monde prendrait la job. Sauf qu'ils l'ont pas! Fait que...

44. Qu'est-ce qu'il faudrait faire pour sortir tout le monde de l'Aide Sociale?

Créer des emplois! Qu'il y ait des employeurs qui aient de l'argent un peu, puis... Peut-être qu'une affaire, là tsé, les enlever les Extra. Les emplois, ils auraient pas l'choix d'les payer, n'en prendre du monde qu'il faut qu'ils paient. Là, là, ils prennent les Extra parce qu'ils sont pas obligés d'les payer. Fait que ça l'enlève des jobs de du monde. Comme icite, il y en a 17 là. Mettons qu'ils seraient obligés d'les payer; peut-être que la boîte, elle serait pas capable de fonctionner là. On peut prendre d'autres places; il doit y avoir d'autres places dans les magasins, les affaires-là qui ont des Extra. Si ils pourraient pas prendre l'Extra, ben, ce serait des jobs çà! (Rires).

45. Réussir sa vie qu'est-ce que ça veut dire pour toi?



Ce serait premièrement d'avoir un emploi, de voir qu'un jour, tu peux t'en sortir, qu'tu s'ras pas tout le temps sur l'Aide Sociale; c'est déprimant quand tu penses à ça tout le temps, tu t'dis... Moi, en tout cas, j'vas faire mon possible pour pas être pris pour rester là-dessus toute ma vie parce que tu t'dis: J'ai rien qu'vingt-huit ans. Il m'en reste combien d'temps à vivre, à bâtir pour être capable de faire ce qu'tu veux, puis d'avoir ce qu'tu veux. Y en a qui ont des beaux chars! Moi aussi, j'aimerais ça avoir un beau char. Y en a qui sont bien habillés! Moi aussi, j'aimerais ça être habillé comme eux-autres mais j'en ai pas les moyens. C'est ça.. tu t'dis: Ben, OK, ils ont une job; ils travaillent pour, mais j'suis prête à travailler moi aussi. Moi aussi, j'veux être comme eux-autres. C'est gênant! T'en vas quelque part puis tu t'dis... Mettons qu'tu vas chez l'docteur; il faut qu'tu montres ta carte d'Assurance Maladie ou ton p'tit papier là. C'est gênant montrer ça. Tu t'dis: Mais lui y sait qu'j'suis sur l'Aide Sociale.(Pleurs).

46. Les changements qui s'en viennent sur la Sécurité du Revenu, qu'est-ce que tu penses de cela?

J'pense que c'est niaiseux parce que c'qu'ils veulent faire, c'est... Ils voudraient enlever ceux qui veulent pas rien faire. Comme enlever la chose de non disponibilité... ben, de disponibilité parce qu'ils disent qu'il y en a qui s'mettent disponibles mais quand ils leur offrent des jobs, ils les prennent pas. Mais pourquoi pénaliser tout l'monde à cause du monde qui veut pas rien faire. Moi, c'est ça j'trouve niaiseux. Quelqu'un qui veut y aller... Mettons là s'ils diraient: Toi, tu veux y aller mais j'vas donner ton 150 pareil. Tu veux pas y aller, tu veux pas travailler, ben t'auras rien. Ceux-là qui veulent y aller, donnes-y... On l'a le 150; on a d'la misère à arriver. S'ils nous l'enlèvent, puis quand même qu'on y retourne, ils vont nous donner juste 100 piasses; ça va être encore bien pire.

47. Comment tu fais pour t'en sortir quand tu t'retrouvés à la fin d'un projet Extra et qu'tu t'dis: il y a six mois pendant lesquels je peux plus être réembauchée?

Faut qu'tu serres! Faut qu'tu serres! Malgré que... c'est pareil comme si je l'avais pas l'cent piasses; parce que le cent piasses, j'la paie déjà; c'est pareil comme si je l'avais pas. J'travaille mais j'l'ai pas... Tsé, il revient pas à moi pour que j'finisse de payer mes affaires chez nous. Fait qu'tu peux pas... Tu t'dis mais... Au début, avant qu't'embarques sur un Extra, là, tu l'sais pas. Tu t'dis: 100 piasses, ça va m'aider. D'un coup, qu't'es entré dessus, puis t'vois comment ça marche, tu dis: Ce cent piasses là, il me donne absolument rien. Tu t'trouves à travailler pour rien. Ce cent piasses, tu l'prends pour ton habillement...

Enfin, tu travailles juste uniquement pour essayer d'apprendre?

Oui! Oui! Moi en tout cas, c'est d'même qu'ça fonctionne. J'travaille pare que je veux voir du monde; j'veux apprendre. Pas parce que c'est plus payant, parce que ça l'est pas.

48. Au niveau scolarité, tu en étais arrivée où?

J'ai mon secondaire IV. Il me manque trois crédits pour mon secondaire V. C'est pour ça que tsé, quand j'leur ai demandé ça, ils m'ont dit: Non, il n'en est pas

question. T'as déjà lâché. J'ai dit: Ben oui, j'ai lâché parce que j'avais pas personne pour garder mon p'tit. J'avais pas d'moyen d'transport. J'étais pas pour y aller à pied. Vu que j'restais à X, c'est douze milles là tsé.

49. Est-ce que tu as une expérience du travail salarié?

Oui, oui! Comme serveuse mais tsé, c'est pas une job que j'voudrais faire. J'l'ai faite parce que j'étais tout seul; j'avais pas d'enfant; j'avais pas rien. Fait qu'là! Tsé, j'l'ai faite mais pas r'tourner là-dessus avec un jeune. Tsé, c'est encore au salaire minimum. Fait qu'il t' revient la même chose que d'être sur l'Aide Sociale. Tandis qu'avoir une job; mettons m'en aller en comptabilité... Les salaires sont plus gros un peu. J'aurais plus de possibilité à arriver. Tu t'returnes serveuse; à moins qu'tu ferais des bons tipes mais là... Les pourboires, tu peux pas t'fier d'sus, là. Une journée, tu peux en faire dix, le lendemain, tu peux en faire vingt. Il y a pas d'milieu. Fait que tu peux pas dire que tu fies là-dessus pour arriver.

50. Au niveau des parents, est-ce que tu peux compter dessus?

Une chance que j'ai mes parents parce que j'te jure qu'il y a des mois que j'aurais eu d'la misère. Ils m'aident. J'les rembourse. On dirait qu'c'est un cercle vicieux. Au début du mois, tu leur paies ce que tu dois; durant l'mois, tu l'rempruntes; au début du mois, tu l'remets. Au départ, c'est un cercle vicieux; c'est tout le temps de même.

51. Est-ce qu'ils savent t'aider eux dans une recherche de travail? Qu'est-ce qu'ils faisaient comme travail?

Mon père, il était... Il a fait plusieurs choses: la construction; il a travaillé sur des camions, des affaires-là. Ma mère, elle a levé un restaurant; elle a travaillé comme serveuse tout le temps. C'est elle qui m'a montré à faire ça sauf que j'serais pas intéressé à r'tourner là-dedans.

52. Ils n'ont pas des relations qui peuvent t'aider à trouver une job? Ils sont sur l'Aide Sociale?

Non!

Pensionnés?

Mon père, il est pensionné à vie; ma mère, elle était sur l'Aide Sociale, il y a pas longtemps; elle vient d'recommencer à travailler. Nous autres, on n'a jamais été sur l'Aide Sociale, tsé. Ça fait rien depuis, ben depuis que j'ai le p'tit que j'suis sur l'Aide Sociale. Mais toute ma famille, mes oncles, mes tantes, c'est tout du monde qui travaille. Tu t'en vas, comme là, aux fêtes, c'est gênant. Tu t'dis: Ben, eux autres, ils ont d'l'argent, puis.. sont capables d'avoir de beaux Noël. Pas comme moi. J'aimerais avoir comme eux-autres; j'suis pas capable. Tu t'dis: Tsé, c'est enrageant; enfin... Comment tu vas essayer d'te sortir là. C'est là, tsé. T'arrives à Noël; t'as même pas d'argent pour acheter un cadeau à ton p'tit. (Pleurs). Le p'tit, il comprend sauf que moi, j'accepte pas. C'est toutes des choses de même que tu t'dis: Mon jeune aussi, il aimerait ça n'avoir des affaires comme les autres. S'il veut avoir un Gamme ...; ça coûte 200 piasses. Ses amis, ils l'ont; lui, l'en a pas. C'est un enfant puis déjà là pénalisé parce que c'est un enfant. Parce que moi, je suis sur l'Aide Sociale,



j'suis pas capable d'lui acheter. Les autres, ils l'ont. Tsé, c'est tout des affaires de même; tu t'dis à un moment: J'peux-tu débarquer là dessus. Mais comment tu veux réussir? D'abord, ils t'aident pas pareil. C'est comme moi; mettons, j'me dirais s'ils m'laisseraient aller à l'école! Pour que j'aie la porte de sortie, là, ils veulent pas. Tsé, tu dis: ben, j'vas l'faire m'en aller d'l'argent; ça va être quand j'vais avoir d'l'argent. C'est l'temps; j'suis jeune. C'est pas d'attendre 50 ans que j'sois rendue... À cet âge, ce s'ra plus l'temps d'aller à l'école puis d'essayer d'trouver une job. Là, c'est l'temps; j'ai une trentaine d'années; j's'rais capable... mais, ils veulent pas.

J'n'ai plus de questions...

### 53. À bâtons rompus...

Les gens qui veulent vraiment sortir de l'Aide Sociale, qui font tout pour sortir de l'Aide Sociale et... T'arrives tout l'temps, y a une place: la porte est fermée. Tu peux t'en aller t'voir. Comment tu veux essayer, tsé. Y en a... j'le sais, j'en connais du monde qui veulent rien faire, qui veulent juste avoir leur chèque. Tsé, ils vont prendre leur chèque. Soit, ils vont aller l'boire; soit ils vont l'fumer, vu... Mais toi, là, t'as ta p'tite famille, t'essayer de t'en sortir. Tu veux arriver, tu veux faire quelque chose de plus beau mais ils veulent pas. Ils t'bloquent quelque part. Là, t'es pas ben emmanché. Moi, j'peux t'dire: je les ai déjà fraudés. Oui! Parce que quand j'suis arrivée icite, j'étais supposée avoir du chômage. Puis, j'en ai pas eu. Eux autres, ils m'ont prêté en attendant que j'aie mon chômage; elle m'a appelé. Elle m'a envoyé quinze cartes du chômage. Elle m'dit: Marque maladie sur les quinze cartes. Moi, j'l'ai écouté. J'ai rempli mes quinze cartes. J'ai écrit Maladie. J'les ai toutes perdu. Quinze semaines, j'les ai perdu. Puis, j'ai été obligé de rembourser le Bien-être: 2688 piasses! J'vais tout le temps m'en rappeler. J'me dis: Cet argent-là, j'l'ai pas eu, pourquoi il faut que j'leur donne. Là, elle a commencé à m'dire: Tu t'es pas occupé d'tes affaires. J'ai dit: J'ai appelé hostie-fi. Puis, ils m'disaient tout l'temps: On n'a pas ton dossier; on n'a pas eu ci; on n'a pas eu ça. J'ai été obligée de leur r'donner. Ça fait que quand j'ai eu un accident avec mon père, quand j'ai eu d'l'argent, tu penses que j'ai pas été leur dire. Non! J'leur ai pas dit. J'ai eu 5700 piasses. J'en ai profité. Moi et mon p'tit. Je l'ai habillé; j'me suis gâté. Ils l'ont pas su. Ils l'sauront pas non plus. Tsé, c'est des affaires de même qu'il faut qu'tu fasses pour essayer d'te dire: j'me paie un luxe. J'vais m'acheter une grosserie gros de même. Pas capable de l'acheter sur le bien-être. J'en ai profité aussi. Ils l'ont jamais su. Ils l'sauront jamais non plus. (Rires.) Non mais c'est vrai, il faut qu'tu fasses des choses de même si tu veux arriver à quelque chose parce que sinon tu l'auras jamais. Si j'aurais pas eu ça, mon jeune, il aurait p't'être ben pas encore de set de chambre; j'l'aurais pas d'laveuse, pas sècheuse. C'est avec ça; j'ai réussi à l'acheter. Comment tu vas essayer d'payer quelque chose sur l'Aide Sociale. T'es pas capable. À moins qu'tu grattes, qu'tu grattes; tu coupes sur l'manger, puis... Manger du macaroni, là. Trente jours par mois, là. Macaroni, balounet, là... J'en ai assez mangé quand j'étais jeune. J'me suis dit: J'en mangerai pas. J'en mange plus non plus. J'me prive d'autre chose. Les sorties, puis ces affaires-là, y en a pas! Sauf qu'à un moment donné, t'as pas l'choix. Il faut qu'tu t'en payes une. C'est de même qu'ils marchent. Faut qu'marches comme eux-autres veulent. Quand t'es capable de t'en cacher un peu, t'as pas l'choix de l'faire. Quelqu'un qu'il fait pas, j'te jure.... J'en connais pas gros qui d'une façon ou d'une autre soit qu'il va garder un p'tit peu pour s'faire un dix, quinze piasses ou il va faire une autre affaire...(Inversion cassette).

54. ... la personne, elle boit puis elle fume. Elle peut pas décider d'pas prendre de drogue et tout ça. J'me dis: Elle, c'est elle qui veut agir de même. Elle pourrait avoir de l'argent pour manger mais elle aime mieux les garder pour aller boire, puis aller fumer. Tsé, il y en a gros comme ça sur l'Aide Sociale qui vont l'faire. Le reste du mois, ils vont pâtir. Moi, j'aime bien mieux manger que d'sortir, puis... Il y en a qui buttent. C'est vrai, ils ont pas d'enfants; ils sont tout seuls, puis toute. Mais ça fait rien, moi j'me dis...

Tu en as encore pour combien d'temps ici sur cet Extra-ci?

J'finis au mois d'août.

55. Et après, tu vas commencer les démarches pour essayer de rembarquer sur rattrapage scolaire ou quelque chose comme ça?

J'vais essayer encore! Mais... ils vont-tu faire la même chose qu'ils m'ont faite la dernière fois? Me dire: Si tu y vas, tu y vas à ton compte. Si y m'disent ça, j'suis pas capable. Faut qu'tu paies ton inscription, faut qu'tu paies tes livres, faut... T'es pas capable de payer ton transport, puis toute. T'es pas capable de payer ça s'ils t'aident pas. Le cent piasses, même en allant à l'école, tu l'prends pareil en achetant tes affaires. Le cent piasses, c'est pas cent piasses pour mettre dans tes poches, là. C'est cent piasses pour payer tes transports, payer ta gardienne, payer ci, payer ça. Tu n'en as pas plus pour la maison. C'est juste que tu t'dis mais au lieu de travailler sur un Extra, j'vais faire ça. Au moins, après, j'vais avoir fini mon école; j' vais peut-être me trouver une job!

56. Toi, il t'en manque beaucoup?

Trois crédits! Puis, ils veulent même pas. Trois crédits secondaires V. Ça m'en prendrait, j'pense, un cours de math. Le reste, ça a pas d'importance. Pour trois crédits, ils veulent pas. Juste parce que j'ai lâché la première fois qu'j'étais allé. Mais oui! J'dis pas qu'j'aurais lâché parce que ça m'tentait plus. Non! J'ai lâché parce que j'avais pas d'gardienne, pas d'moyen d'transport.

57. En tout cas, moi, trouver quelqu'un qui est bien sur l'Aide Sociale, ça m'surprendrait bien. Faut qu'il ait quelque chose en r'tour. J'en ai vu qui sont sur l'Aide Sociale; ça s'promène avec des manteaux d'fourrure; puis, des chars neufs. Tsé, moi, j'sais bien qu'je serais pas capable de faire ça. Puis, être bien dans ma peau, non!

58. Moi, j'étais allé pour vivre en Ontario. En Ontario, sont pas mal mieux qu'nous autres; pas mal mieux qu'nous. Là, ils ont été coupés dernièrement mais j'sais que si j'aurais été - j'avais envie d'm'en aller là au mois d'février - ça m'donnait l'double. J'aurais droit à 625 pour mon loyer, 600 piasses pour manger et m'habiller, me nourrir mais là, j'aurais arrivé.

Ton chum, il parvient à trouver d'la job?

Pas icite. À Gatineau, oui. À Gatineau, il était connu. Il vient d'là. Ici, il est pas connu. Fait que il travaille pas. Là-bas, il a tout le temps travaillé en dessous de la table.

D'avoir déménagé, ça a arrangé les affaires?

Ça a empiré les affaires. C'est pour ça, au mois d'août, quand on ait fini, on s'en r'tourne là-bas.

59. Vous êtes venus pourquoi alors...

Moi, j'restais ici. Moi, j'viens d'ici et lui, il vient d'Gatineau. On est venu essayer icite mais lui, il aime pas ça. Il est parti d'là-bas. Moi, ça m'dérange pas. Lui, il a tout l'temps travaillé. Puis, c'qui m'manquait dans l'mois, c'est lui qui l'fournissait. Quand t'es seul, ça s'sent la fin du mois. Du lait, du pain, souvent t'en manque.

Les jobs, lui?

C'est tout du monde qu'il connaissait, qu'avait leur auto à réparer; lui, il réparait. Par des contacts, du monde que ses amis, ils connaissaient. Depuis qu'il est arrivé icite, il a pas fait, pas jobs... Là-bas, il en avait tout l'temps. Ça fait une grosse différence.

## Analyse structurale des propos d'une prestataire

### 1. Le premier niveau: la structure des codes

La recherche des premiers codes et de leurs relations n'exige pas qu'on prenne compte de la totalité du texte. Pour les mettre en évidence, nous avons travaillé sur les 17 premières questions en faisant l'hypothèse qu'une même structure de codes est opérante dans la partie restante du texte. Ce travail accompli, on procède avec de nouveaux fragments à titre de vérification et pour aboutir à la saturation c'est-à-dire le moment où les éléments recueillis n'apportent plus rien de nouveau en terme de décodage. Afin de faciliter le repérage des propos, les questions posées ont été numérotées dans l'entretien complet reproduit en annexe. La numérotation faisant suite aux citations utilisées renvoie à ce document.

#### 1.1. Les codes du temps

Dans le fragment initial, les codes du temps s'établissent autour de trois axes: le passé, le présent, le futur.

Le futur se trouve fortement défini; c'est le temps de l'impasse, celui de la résignation à ce que les efforts fournis ne mènent à rien. "*C'est d'une valeur parce que tu fais ça mais t'auras pas la job que tu fais après.*(10)" Ce temps futur renvoie au passé, temps du constat des lacunes, du manque. "*Ça prend l'éducation; ça t'prend ci, ça t'prend ça.*(10)"

Le temps présent est celui de l'espérance envers et contre tout. Même si une amélioration future de la situation apparaît comme utopique, la personne poursuit celle-ci. C'est le temps du "peut-être". "*Je peux me faire connaître; je peux risquer peut-être de trouver quelqu'un qui voudra m'engager.*"(10)

L'ensemble des temps retourne sans cesse au même point de départ pour former une boucle inexorable. "*Tsé, c'est un cercle vicieux; tu r'viens tout le temps à la même chose. T'essayes de t'en sortir mais tu peux pas.*"(15)

Temps présent(+)

Temps passé(-)

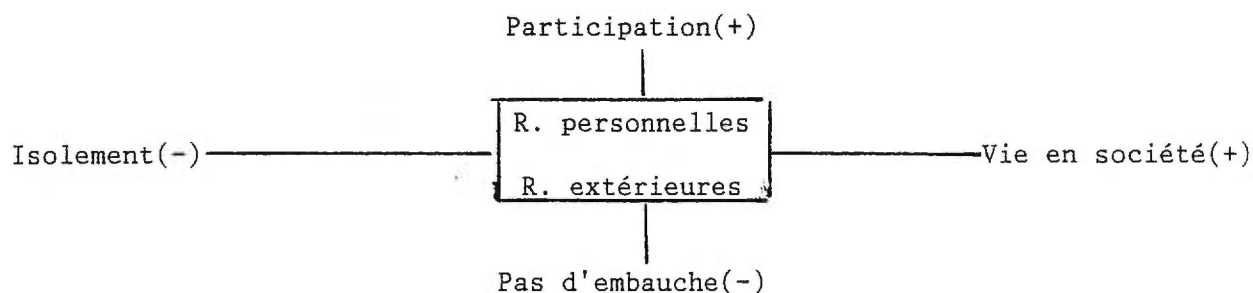
Temps futur(-)

Le temps relatif à l'histoire individuelle se retrouve ainsi replié sur le présent seul pôle positif qui présente, dans la suite de l'entretien, des limites qu'il ne faut pas manquer: "*J'ai rien qu'vingt-huit ans. Il m'en reste combien de temps à vivre, à bâtir pour être capable de faire ce qu'tu veux, puis d'avoir ce qu'tu veux?*" (45) L'âge détermine les balises de l'espérance entre ce qui peut être encore possible et ce qui ne le sera plus: "*C'est l'temps; j'suis jeune. C'est pas d'attendre cinquante ans que j'sois rendue....*"(52)

## 1.2. Les codes de l'espace

Les codes de l'espace font référence à la vie sociale et s'établissent autour d'une opposition majeure: l'isolement (rester dans 4 murs) et la vie en société (J'vois du monde). *"Moi, rester dans 4 murs, j's'rais pas capable. J'vois du monde."*(8)

Une deuxième dimension spatiale s'articule autour de cet axe avec l'existence d'un conflit potentiel entre le travail et l'impossibilité à terme d'une reconnaissance de celui-ci. *"C'est d'valeur parce que tu fais ça mais t'auras pas la job que tu fais après. Ils te laissent aller et ils en prennent un autre."*(10)



Les quatre éléments se rejoignent sur un espace commun subdivisé en deux parties: celui des ressources à la fois personnelles et extérieures. Les premières sont celles du constat d'un déficit formatif: *"Ils t'donneront pas la job si t'as pas ton secondaire V."*(10) Les secondes sont celles fournies par la Sécurité du Revenu et par les organismes d'accueil. Toutes ces ressources vont se voir qualifiées par l'interlocutrice.

L'espace possède également une dimension financière. Le chez-soi correspond à la non-dépense et le travail à l'inverse: *"Si tu restais chez vous, t'en as pas de dépense là. Quand tu sors, quand tu vas travailler, t'as des dépenses..."*(8)

L'espace est aussi relationnel: *"S'ils te connaissent, pis que tu l'as déjà faite..."*(12) Cet espace est aussi celui de l'impossible puisque les organismes où l'on se fait connaître sont ceux qui n'engagent pas...

Dans la suite du texte, les codes de l'espace se voient précisés. L'opposition s'établit nettement entre région éloignée et grands centres: *"... dans les grosses villes,..., tu paies bien moins cher l'épicerie là-bas que tu la paies icite."*(22)

Ce n'est pas qu'au niveau financier que la région éloignée se voit connotée négativement; elle peut être perçue comme menaçante: *"Quand tu restes dans une ville comme X, tout le monde se connaît. Fait que si tu parles un peu trop, ben... t'as de grosses chances qu'ils savent."*(23) Les grands centres, c'est l'anonymat, la vie moins chère; la petite ville, c'est la menace de la délation et les prix plus élevés.

Géographiquement, la régularité et la stabilité financière des allocations de la Sécurité du Revenu permettent une mobilité stimulée par une recherche d'un mieux-être financier. La personne oscille entre les grands centres et la petite ville mais les rumeurs créent aussi des désirs: *"Moi, j'étais allé pour vivre en Ontario. En Ontario, ils sont pas mal mieux que nous autres."*(58)

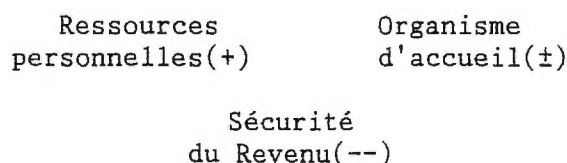
Ce dont on dispose ici et maintenant se retrouve questionné mais toujours de manière dépendante de l'Aide Sociale. Il s'agit de chercher à mieux vivre avec ce qui est octroyé.

### 1.3. Les codes de qualification

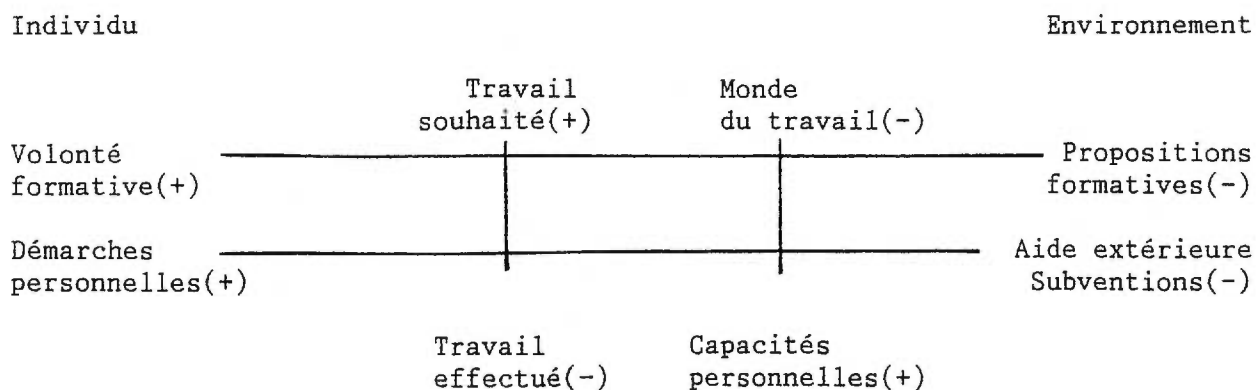
Ces codes soulignent les propriétés pertinentes et amènent à poser un certain nombre d'entités (personnages, lieux, objets).

Sur le plan formatif, le déficit est lu non pas en termes de capacités ni de compétences mais en fonction d'une règle administrative inepte: *"T'es capable de faire la job pareil."*(10) *"T'as pas d'papiers, t'as pas rien."*(12) Au niveau individuel, c'est la volonté formative, les démarches individuelles, la capacité d'initiative, d'accomplir un travail sérieux.

De manière diamétralement opposée, sont considérées les ressources extérieures provenant de la Sécurité du Revenu; celles-ci sont perçues très négativement à la fois sur le plan financier: *"Si tu y vas, tu y vas à tes frais."*(15) et sur le plan relationnel: *"L'agent que j'ai, ça fonctionne pas ben, ben."*(16) Par contre au niveau de l'organisme d'accueil, la perception s'avère compréhensive: *"Icite, si y aurait moyen, il y aurait une job à l'année mais y ont pas"* (10) et cela malgré une déficience d'encadrement *"... elle nous voit pas travailler. Elle nous voit juste un peu travailler."*(13) Un appui est cependant hautement apprécié. *"ils voulaient pas (les agents de la Sécurité du Revenu). C'est la présidente qui a fait"* (l'organisme d'accueil).(16)



Un univers dichotomique marqué s'établit autour de l'axe individu-environnement. Une opposition radicale s'établit entre la personne et la Sécurité du Revenu. Au niveau individuel, c'est la volonté formative, les démarches personnelles, la capacité d'initiative, d'accomplir un travail réel. L'environnement se caractérise par un refus d'embauche et par des propositions d'emplois peu satisfaisantes: *"Tsé, ça a l'air tout l'temps pareil, là."*(11)



À l'intérieur du travail effectué lors des mesures, s'établit une hiérarchie, fonction de l'apprentissage réalisé et de sa concordance avec un projet personnel. Être secrétaire jouit d'un prestige plus élevé qu'être cuisinière. Plus le travail réalisé est perçu comme permettant des apprentissages, plus il est considéré comme valorisant.

La suite des propos permet d'apporter des précisions importantes aux codes de qualification.

Sur l'Aide Sociale, il faut distinguer les gens qui veulent travailler et ceux qui ne le veulent pas. "... le monde qui veut rien faire là, pourquoi tu l'coupes pas eux-autres... mais ceux qui veulent, crime!"(34) L'interlocutrice se situe dans la deuxième option et elle invite à éviter de mettre tout le monde dans le même sac: "Mais pourquoi pénaliser tout l'monde à cause du monde qui veut rien faire?"(46)

Cette distinction est liée à une autre basée sur une conception de l'honnêteté. "C'est pas le p'tit montant 30, 40 piasses qu'tu peux gagner qui devrait les déranger."(31) "C'est juste pour me gêner ou gêner mon p'tit ou..."(32)

Cette honnêteté, c'est la sienne et celle de son cercle relationnel parmi les prestataires; elle s'oppose à celle des profiteurs du système qui se voient vilipendés: "J'en ai vu qui sont sur l'Aide Sociale; ça s'promène avec des manteaux de fourrure; puis, des chars neufs."(57)

La frontière entre ce qui est acceptable et ce qui ne l'est pas est marquée par l'enrichissement. Du moment qu'il s'agit de boucler les fins de mois, le travail au noir est licite. "Lui, il a tout l'temps travaillé. Puis, c'qui m'manquait dans l'mois, c'est lui qui fournissait. Quand t'es seul, ça s'sent la fin du mois. Du lait, du pain, souvent t'en manque."(59) Volontairement, l'accent est mis sur le côté pathétique: la survie alimentaire. Le travail au noir se trouve également justifié par l'impératif de prendre des bouffées d'oxygène dans un univers qui devient oppressant avec le temps: "Ça faisait trois ans, quatre que j'étais sur l'Aide Sociale. J'avais jamais sorti... pas un soir. À un moment donné, tu d'viens fou. Tu en as besoin; c'est, c'est... Tout le monde a besoin de sortir."(22)

#### 1.4. Les codes actantiels et actionnels

On identifie d'une part les actants, c'est-à-dire toute réalité - chose ou acteur concret - à laquelle est prêtée une action ou qui est l'objet d'une action, et d'autre part les actions. L'actant se définit par le type de relations qu'il a avec d'autres actants et par sa place dans la structure. La notion d'acteur ou de personnage est remplacée par celle d'actant pour signifier qu'un même acteur peut jouer des rôles actantiels différents et, inversement, qu'un même statut actantiel peut être occupé par plusieurs acteurs. De plus, les rôles peuvent être tenus par des humains mais également par des objets matériels ou par des êtres moraux. Le statut actantiel se dérive de la combinaison des qualifications distribuées dans des espaces-temps.

Au niveau du texte, l'actant majeur est sans contredit la formation; autour d'elle, va s'orchestrer le récit de quête. Tout est tendu, chez l'interlocutrice, pour tenter d'apprendre encore et toujours plus, même s'il faut se résigner à apprendre peu. Apprendre, c'est faire de nouvelles choses, s'adapter, avoir de



l'éducation, acquérir de la vitesse mais c'est surtout tenter d'obtenir un titre scolaire reconnu. Cette conviction dans le pouvoir d'un diplôme entraîne un refus d'affronter le marché du travail sans la possession du titre convoité. *"Non! Non! J'ai pas cherché (à rencontrer des employeurs) parce que moi, dans ma tête, à toutes les fois, c'était: Je veux retourner à l'école."* (15) C'est par la formation qu'on rejoint un actant supérieur: l'insertion sociale véritable dans un travail reconnu. Celle-ci apparaît cependant comme hautement improbable: *"Fait que tu te dis: en fin de compte, t'as pas de porte de sortie. Tsé, c'est un cercle vicieux; tu r'viens tout le temps à la même chose. T'essayes de t'en sortir mais tu peux pas."*(15)

Les autres actants se voient ainsi définis de manière très négative. C'est la Sécurité du Revenu qui n'aide pas; les organismes d'accueil sans travaux formatifs mais ce sont surtout des mondes incapables de comprendre. Tout l'environnement constitue un milieu largement hostile.

À partir des propos peut se définir le statut actantiel de la personne. Être sur la Sécurité du Revenu et participer à des mesures d'employabilité, c'est vivre l'insécurité financière, gagner peu au niveau formatif, ne pas être compris mais c'est aussi vivre la honte.

Tant que l'on se cantonne dans le cercle relationnel des personnes vivant comme soi, le quotidien demeure acceptable; il en va tout autrement quand on est confronté à d'autres milieux: *"Moi aussi, j'veux être comme eux-autres. C'est gênant! T'en vas quelque part puis tu t'dis... Mettons qu'tu vas chez l'doctor; il faut que tu montres ta carte d'Assurance Maladie ou ton p'tit papier là. C'est gênant montrer ça. Tu t'dis: Mais lui y sait qu'j'suis sur l'Aide Sociale."*(45)

Devant l'insécurité financière, l'assisté revendique ses droits; il quémande les moyens pour s'en sortir au niveau formatif mais la honte, il la vit jusque dans son entourage familial: *"Mais toute ma famille, mes oncles, mes tantes, c'est tout du monde qui travaille. Tu t'en vas, comme là, aux fêtes, c'est gênant. Tu t'dis: Ben, eux autres, ils ont d'l'argent, puis... sont capables d'avoir de beaux Noël. Pas comme moi. J'aimerais avoir comme eux autres; j'suis pas capable."*

Vivre la honte, sans laisser cela transparaître, constitue tout un défi!!

### **Élaboration de premier niveau**

À ce stade de l'analyse, on peut aisément s'assurer de la maîtrise de la logique de notre interlocutrice en paraphrasant ses propos par l'expression populaire: "On est fait pour un p'tit pain." Tous les efforts (et quels efforts!!) déployés pour sortir de l'ornière se voient systématiquement contrecarrés par la pesanteur d'un système. L'aide apportée est considérée comme normale sur le plan financier puisque faisant partie du droit mais cette aide est insuffisante. Au niveau formatif, le support est estimé comme dérisoire car il ne tient nullement compte du projet personnel. Ce qu'on veut faire et les conditions monétaires pour que cela se réalise ne sont pas pris sérieusement en considération. L'individu se retrouve ainsi coincé dans un engrenage sans issue où prévaut l'incompréhension. Malgré cela, il faut sans cesse lutter pour survivre.



## 2. Deuxième niveau: le récit de quête

Un discours s'organise autour d'un enjeu; il valorise certains modes d'être ou de faire en vue d'une finalité. On peut le décoder en tentant d'explicitier la structure <<dramatique>> qui lui donne sens. Pour ce faire, on s'interroge d'emblée sur les personnages ou plus exactement sur les rôles (fonctions, sphère d'action). Le nombre de rôles est limité à six et sont définis par trois axes de relation entre ces rôles. Émerge ainsi le modèle actantiel qui est une structure fondamentale qui se rencontre dans tous les discours.

- Le couple sujet/objet sur l'axe du désir.
- Le couple adjuvant/opposant sur l'axe du pouvoir.
- Le couple destinataire/destinateur sur l'axe de la communication.

Au niveau du récit de quête, le locuteur est vu comme porteur d'un projet sur le monde qui transparaît dans la manière dont il implique les acteurs, dotés de statuts différents, dans une action en vue d'une finalité.

### 2.1. Le couple sujet/objet

Suite à la forme de l'entretien, le sujet de quête est l'interlocutrice elle-même. C'est elle qui poursuit et décrit sa recherche pour sortir de l'Aide Sociale. L'objet de la quête, c'est la formation qui permet d'accéder à un travail valorisant et à une insertion sociale véritable. L'objet de la quête s'impose comme une valeur incontestable. N'importe quoi n'est cependant pas acceptable; le statut que l'on possède et l'aide que l'on peut recevoir en fonction de ce statut viennent limiter la marge de manoeuvre dont on dispose. S'établit ainsi un lien de dépendance fort qui cantonne l'action au sein des mesures de la Sécurité du Revenu où l'on se montre actif. Tout le récit de quête est orchestré pour montrer les efforts et la bonne volonté déployés par rapport à des obstacles insurmontables. Apparaît ainsi la structure dramatique du discours qui lui donne son sens. L'action se révèle ainsi plus une série d'ajustements qu'une entreprise systématique pour explorer des issues possibles pour sortir de l'Aide Sociale. La mobilisation affective individuelle se voit contrecarrée par des dimensions contextuelles familiales, organisationnelles et sociales.

### 2.2. Le couple adjuvant/opposant

L'adjuvant aide le sujet dans la poursuite de son objet de quête et l'opposant y fait obstacle.

L'adjuvant majeur est situé, ici, dans la force interne du sujet, dans sa volonté de réussir, d'apprendre, de faire des démarches, de participer à des mesures. Un autre adjuvant est constitué par le cercle familial: c'est le chum qui permet de boucler les fins de mois et les parents qui sont compréhensifs: "*Au début du mois, tu leur paies ce que tu dois; durant l'mois, tu l'empruntes; au début du mois, tu l'remets.*"(50) Ces adjuvants externes sont présents à un niveau monétaire et certainement psychologiques mais, au moins, ils ne sont pas considérés comme des obstacles car tout le reste va l'être.

Au niveau contextuel, c'est la pénurie d'emploi: "*Le monde que j'connais, s'ils seraient capables d'avoir une job demain matin, tout l'monde prendrait la job.*"(43)

Au niveau organisationnel, la Sécurité du Revenu est très sérieusement cataloguée. : "*T'as pas l'choix. D'une façon ou d'une autre, ils t'ont sur tous les bords.*"(25) Être eue sur tous les bords, c'est ne rien gagner substantiellement en participant; c'est aussi le sentiment que le ministère ne fait pas la différence entre les profiteurs du système et les "bons" qui veulent travailler; c'est aussi que les projets personnels qui ne sont pas pris en compte....

Toujours sur le plan organisationnel mais au niveau des organismes d'accueil, c'est la certitude que les efforts déployés ne seront pas reconnus là où ils sont réalisés puisque nulle embauche n'y est possible.

Les contraintes sont toutes lues comme externes sauf une qui permet de justifier le séjour long sur l'Aide Sociale: "*Ben oui, j'ai lâché (l'école) parce que j'avais pas personne pour garder mon p'tit. J'avais pas d'moyen d'transport. J'étais pas pour y aller à pied. Vu que j'restais à X, c'est à douze milles là tsé.*"(48) La contrainte est d'ordre familial mais la responsabilité est d'ordre organisationnel et social.

### 2.3. Le couple destinateur/destinataire

Le destinateur et le destinataire se définissent l'un par rapport à l'autre; le destinateur communique un objet au destinataire et celui-ci le reçoit. Dans le cadre de l'entrevue, il s'agit d'abord de répondre aux questions mais celles-ci deviennent très vite une possibilité d'effectuer le point sur soi-même. L'interlocutrice se parle, se raconte, se justifie; l'entretien devient une occasion d'analyser sa situation; il permet de parler de soi, de ses difficultés, de son quotidien. L'entrevue n'est plus que prétexte.

L'interlocutrice n'attend rien de l'entrevue et le sait. L'aspect confidentiel n'est jamais sollicité dans les propos; cela a-t-il de l'importance puisqu'aucune répercussion n'est possible et même si cela se pouvait....

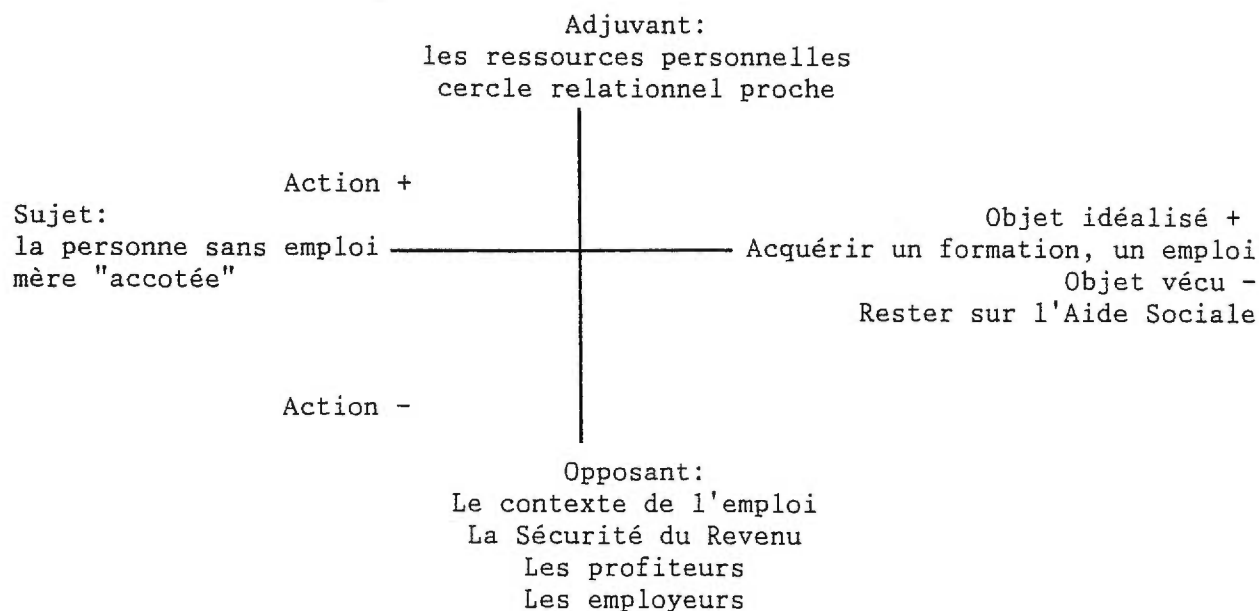
Tout au plus, s'agit-il de lancer à un destinataire hypothétique, le message suivant: " Regardez ma situation! Regardez notre situation de prestataires de la Sécurité du Revenu! Le message, sans demande d'accusé de réception, constitue la seule ouverture sur l'extérieur car la certitude est là que rien ne changera et se raconter soi à autrui ne servira à rien.

Le message est clair: " Je ne peux rien faire de plus dans la situation qui est mienne." Le discours est auto-justificatif d'une quête impossible. Il n'y a pas d'issue à l'Aide Sociale.

L'interlocutrice forme à elle seule le couple destinateur-destinataire. À quoi bon viser d'autres horizons puisque de toute façon, cela ne sera pas compris! Le message est et n'est qu'une bouteille à la mer.

La base qualitative des actants. Le schéma de quête.

Destinateur: l'auteur.  
Destinataire



### Conclusion du décodage

Dans ce schéma actantiel, ce sont les efforts déployés pour s'extirper de l'Aide Sociale qui traduisent la valeur fondamentale: " Dans la vie, il faut lutter constamment." Cette notion d'effort, inscrite dans la participation volontaire aux mesure d'employabilité, constitue la clé de voûte d'un système de représentation. L'action est considérée comme positive mais positionnée par rapport à des obstacles qualifiés d'insurmontables.

L'auteure se présente comme écrasée par un système organisationnel et sociétal. Au niveau sociétal, c'est la pénurie d'emploi et surtout l'absence de possibilité correspondant à ses aspirations. Rien n'est accessible et rien non plus n'est entrepris véritablement car rien n'est entrevu comme compatible avec le projet personnel. Au niveau organisationnel, aucune aide conséquente n'est espérée mais par contre l'action individuelle s'inscrit en dépendance complète avec le statut détenu de prestataire de la Sécurité du Revenu.

De cette lecture découle que tout est mis en place pour que la situation perdure, pour que l'initiative se restreigne aux mesures de la Sécurité du Revenu. La transaction est bloquée à tous les niveaux.

## 3. La transaction

### 3.1. La transaction biographique et relationnelle

Au niveau biographique, les propos recueillis permettent de retracer sommairement un parcours morcelé en une série d'étapes:

Étape 1: Celle-ci est la plus déterminante; tout s'orchestre autour d'un moment-clé: l'accouchement durant la scolarité du secondaire V. L'événement détermine l'abandon des études et l'entrée sur l'Aide Sociale. Les contraintes financières, les distances, le manque de garderies mais aussi la volonté de s'occuper de son enfant incitent à un repli sur soi-même.

Étape 2: La situation se dégrade suite au départ du père de l'enfant. L'interlocutrice devient mère célibataire prestataire de la Sécurité du Revenu.

Étape 3: Celle-ci est constituée par le départ de la région pour la ville et la reconstruction d'une certaine unité familiale par la cohabitation. Le statut précédent se transforme en mère célibataire prestataire de la Sécurité du Revenu "accotée".

Étape 4: L'ensemble de la famille reconstituée revient en région dans une quête d'un mieux-vivre qui se traduit par l'implication volontaire dans des mesures Extra.

Étape 5: Celle-ci s'inscrit en prospective; l'avenir se lit dans un retour en ville mais les projets formatifs et de recherche d'emploi demeurent constamment tributaires de l'Aide Sociale.

Tout ce parcours est marqué par l'instabilité, l'insécurité, l'insatisfaction dans la transaction avec soi-même sur les plans psychologiques et financiers. Au fur et à mesure que cette transaction qui tourne sans cesse sur elle-même se déroule, inexorablement, s'étire le séjour sur l'Aide Sociale. Neuf années se sont ainsi écoulées.

Au niveau relationnel, aucun appui conséquent n'est disponible qui puisse servir de levier en vue d'une modification de la situation. Indépendamment d'un soutien psychologique, le milieu parental de l'interlocutrice ne peut fournir plus qu'une aide financière ténue. Cela permet juste de surmonter les fins de mois difficiles.

Du côté des oncles et tantes, rien n'est à espérer et le cercle relationnel amical est constitué de personnes également dépendantes de l'Aide Sociale qui peuvent seulement renseigner sur des emplois encadrés par ce ministère.

Ainsi, une transaction biographique ébranlée par l'échec et un réseau relationnel sans appuis véritables vis-à-vis de l'emploi concourent à la constitution d'une identité négative, résumée dans la formulation "On est fait pour un p'tit pain", mise en évidence par l'analyse structurale au niveau du récit de quête.

### 3.2. La transaction organisationnelle et sociale

Face au cadre organisationnel, la personne se situe entre une assistance installée et une assistance revendiquée. La motivation au travail est faible, tributaire exclusivement des programmes de la Sécurité du Revenu. La stratégie consiste en une implication calculée dans les mesures de développement de l'employabilité. On assiste également à une rationalisation importante de l'assistance et à une revendication forte de l'Aide Sociale tout en dénigrant l'appui qu'on peut y trouver. Comme monétairement la situation se révèle insatisfaisante, le travail au noir permet de survivre. Toute compression en ce

domaine, si elle est pratiquée à grande échelle, ne peut qu'entraîner une prolifération de ce type de travail.

À ce stade de la recherche, pour éviter de redire ce qui a été mis en évidence par l'analyse structurale, l'intérêt d'une poursuite de travail est de mettre les éléments obtenus en relation avec ceux que peuvent émettre d'autres participants afin de saisir si le modèle culturel détenu de manière individuelle se retrouve à un niveau collectif.

Cela doit permettre d'analyser si le modèle culturel détenu par les prestataires de la Sécurité du Revenu peut se révéler compatible avec celui d'une société prônant le développement de l'employabilité de ceux-ci.

L'auteure présente un système de valeurs formulé dans un champ particulier de l'action sociale, appuyé sur des représentations, à partir d'une position organisationnelle et sociale précise.

Au sein des projets EXTRA, ce sont des travaux d'un certain type qui sont offerts aux bénéficiaires de l'Aide Sociale, sous certaines modalités, pendant des temps déterminés et avec une vision formative d'un certain type en ce qui concerne l'employabilité. Quels sont donc les liens entre les représentations culturelles des divers participants (intervenants, prestataires, organismes d'accueil) et les situations objectives dans lesquelles chacun des acteurs est inséré?

Un tel questionnement vise à cerner les liens entre les codes culturels et les pratiques sociales et de faire des hypothèses sur l'impact de ces schèmes culturels en terme de préservation ou de modification des systèmes sociaux auxquels ils participent.

## Annexe 3

## 1. Les intervenants: guide d'entrevue

### A. Comment un intervenant définit-il son rôle?

1. Quelles sont les qualités d'un intervenant de la Sécurité du Revenu?
2. Depuis combien de temps vous occupez-vous de l'insertion des prestataires sur le marché du travail?
3. Entre les textes de loi et le terrain, est-il aisé de mettre en place les mesures d'employabilité? Y a-t-il des difficultés?
4. Votre rôle diffère-t-il de celui d'un travailleur social?
5. Travailler à " Travail Québec" est-ce un choix, une opportunité, un hasard,...? Aviez-vous auparavant été en relation avec ce type de clientèle?

### B. Comment l'intervenant mène-t-il la transaction?

1. Comment oriente-t-on les prestataires au sein des différentes mesures? Quand préconise-t-on Extra? Les prestataires qui effectuent les projets Extra présentent-ils un profil particulier par rapport à ceux qui effectuent d'autres mesures d'employabilité?
2. D'une manière générale, comment se comportent les gens? Viennent-ils demander spontanément pour avoir accès à des mesures? Attendent-ils qu'on leur en propose? Le public des jeunes de 18-30 ans procède-t-il d'une manière particulière?
3. Comment les prestataires perçoivent-ils la mesure Extra? A-t-elle pour eux un statut particulier?
4. Quelle connaissance du prestataire, l'intervenant a-t-il à avoir? Est-ce le même intervenant qui suit un dossier? Comment s'effectue le partage des dossiers des prestataires?
5. Y a-t-il des individus rebelles à toute participation? Comment applique-t-on la loi? Est-ce fréquent des refus de participer? Quels arguments invoquent-ils?

### C. Comment l'intervenant accompagne-t-il le prestataire dans la transaction?

1. Y a-t-il des paliers menant de façon progressive au développement de l'employabilité à travers les mesures? Comment essaie-t-on de faire progresser les prestataires vers l'accès à l'emploi?
2. Certains prestataires sont-ils "irrécupérables"? Cela touche-t-il les jeunes de 18-30 ans? Les profiteurs du système, cela existe-t-il? Les jeunes sont-ils plus susceptibles d'employer cette option?
3. Comment s'effectue le suivi du prestataire quand il s'engage dans une mesure Extra? Est-ce réalisable? Le contact est-il maintenu?

4. Comment s'effectue le lien entre intervenant-prestataire et organisme d'accueil?

5. Quel contrôle a-t-on sur les organismes d'accueil et sur le travail qu'ils proposent, sur l'encadrement qu'ils fournissent?

**D. Comment s'évalue la transaction par l'intervenant?**

1. À la fin d'une mesure Extra, réalise-t-on un bilan, une évaluation des acquis avec le prestataire? Est-ce possible?

2. Certains prestataires recourant aux mesures Extra sont-ils dépendants des intervenants dans la recherche d'emploi? Est-ce fréquent avec cette clientèle?

3. Comment un intervenant situe-t-il son action d'insérer les individus, de leur venir en aide et l'augmentation incessante des prestataires?

4. Comment se lit l'avenir? Comment entrevoyez-vous l'impact des changements qui s'en viennent concernant le remaniement de la Sécurité Sociale, les coupures budgétaires, les impositions de participer à des mesures d'employabilité?

---



## 2. Les prestataires: guide d'entrevue

### A. Rôle du tiers: l'organisme d'accueil.

1. Quel type de travail as-tu réalisé avec les projets Extra? As-tu participé à d'autres Extra ou à d'autres mesures?
2. Comment se réalise le contact avec l'organisme d'accueil? Qui fait les démarches? Comment est-on accueilli?
3. Quel bilan tires-tu de ta participation à une mesure Extra? Es-tu prêt à faire de la publicité pour la mesure à ton entourage? Si c'était à refaire, recommencerais-tu?
4. Ces mesures t'ont-elles permis de devenir plus employable sur le marché du travail? Considères-tu que tu as appris quelque chose en participant? Sur quel plan?
5. Les intervenants de la Sécurité du Revenu prennent-ils le temps de discuter avec toi sur ce que tu as pu apprendre en participant à une mesure Extra? L'organisme d'accueil fait-il cela?
6. Vis-à-vis d'un employeur, dans le futur, dirais-tu: " J'ai participé à tel ou tel projet"? As-tu essayé de le faire après une participation?
7. Développer son employabilité, cela veut dire quoi pour toi? L'Extra que tu as réalisé, t'a-t-il permis de devenir plus employable?

### B. La transaction organisationnelle.

#### B.1. Le vécu relationnel avec l'intervenant au sein de la transaction?

1. Quel rapport as-tu avec les intervenants de la Sécurité du Revenu?
2. Est-ce la même personne avec qui l'on a toujours affaire?
3. Se prépare-t-on pour rencontrer un intervenant de la Sécurité du Revenu?
4. Quels sont les renseignements qu'ils demandent? Est-ce gênant de répondre à leurs questions?
5. Y a-t-il des choses qu'il est préférable de ne pas dire à un intervenant en entrevue?
6. Est-on contrôlé sur l'Aide Sociale?

#### B.2. La marge de manoeuvre du prestataire

1. Peut-on refuser de participer à une mesure Extra? Dans les mesures, certaines sont-elles plus intéressantes que d'autres? Est-ce que l'on tient compte de ce que tu veux?

2. Est-ce toi ou l'intervenant qui décide de ta participation à telle ou telle mesure d'expérience de travail?

3. Y a-t-il des cas où tu jugerais que participer à une mesure n'est pas intéressant?

4. Est-ce plus facile ou plus difficile de sortir de l'Aide Sociale en Abitibi qu'ailleurs? As-tu essayé de sortir de la région?

### B.3. Le vécu (financier) sur l'Aide Sociale?

1. Comment procèdes-tu pour te maintenir actif? Est-ce facile de trouver des "petits jobs"? Peut-on appeler cela du travail au noir? Les gens sont-ils tentés par le travail au noir? Que penses-tu de ce genre de travail?

2. L'allocation de base que tu reçois, est-ce suffisant? Cela t'incite-t-il à chercher à obtenir d'autres revenus?

3. L'allocation supplémentaire de 100 \$ par mois, quand on participe, comment trouves-tu cela?

4. Sans les 100\$, aurais-tu participé? Si le travail avait été de 40 heures/semaine aurais-tu participé?

### C. La transaction sociale: le rapport au temps et à l'espace.

1. Comment évalues-tu tes chances de sortir de l'Aide Sociale? Depuis combien de temps y es-tu? Quel type de job souhaiterais-tu avoir? Y a-t-il des intérêts à rester sur l'Aide? Quels sont tes projets d'avenir?

2. Connais-tu des gens, des amis, de la famille qui peuvent t'aider dans tes démarches pour trouver un emploi? Les gens comprennent-ils ceux qui sont sur l'Aide Sociale? Tes parents comprennent-ils?

3. Y a-t-il des jobs que tu ne veux pas faire? Tout est-il bon?

4. D'après toi, y a-t-il des gens qui sont bien sur l'Aide Sociale?

5. Que faudrait-il vraiment faire pour sortir tout le monde de l'Aide? Est-ce possible?

6. Réussir sa vie, qu'est-ce que cela veut dire pour toi?

7. Est-ce plus facile ou plus difficile de vivre et de sortir de l'Aide Sociale en Abitibi qu'ailleurs?

8. Les changements qui s'en viennent concernant la Sécurité du Revenu, quel impact cela va-t-il avoir? Est-ce que cela te concerne?

**D. La transaction biographique et relationnelle.**

1. Que possèdes-tu comme scolarité?
  2. Quel est ton âge?
  3. Es-tu marié? As-tu des enfants?
  4. Quelle expérience du travail salarié as-tu?
  5. Pour sortir de l'Aide Sociale, peux-tu compter sur des amis, des parents, de la famille (frères, soeurs,...)? Tes parents que faisaient-ils? Comprennent-ils ta situation?
-

### 3. Les organismes d'accueil: guide d'entrevue

#### A. L'organisme et ses activités

1. Depuis combien de temps, vous occupez-vous d'organismes sociaux? À titre bénévole? Quel est votre âge?
2. Avez-vous souvent recours aux mesures d'employabilité de la Sécurité du Revenu?
3. Quel type d'activités pouvez-vous proposer aux prestataires qui réalisent des projets Extra chez vous?
4. Quelle est la durée moyenne d'occupation d'un bénéficiaire dans le cadre d'une mesure Extra? Les personnes effectuent-elles leur participation à la mesure jusqu'au bout? Combien de mesures proposez-vous par an à des prestataires?
5. Y a-t-il des possibilités d'embauche dans votre organisme à la fin d'un Extra? Cela a-t-il un impact sur la clientèle?
6. Comment situez-vous votre rôle en tant qu'organisme d'accueil par rapport à la mesure, aux prestataires et aux intervenants?
7. Pouvez-vous offrir un cheminement aux prestataires dans des activités diverses? Est-ce possible? Le public est-il prêt pour cela?
8. Existe-t-il une concertation entre organismes d'accueil à propos des mesures d'employabilité et de la mesure Extra en particulier? Est-ce la Sécurité du Revenu qui joue ce rôle?

#### B. La transaction avec la Sécurité du Revenu

1. Quand faites-vous appel à la Sécurité du Revenu pour avoir des prestataires dans le cadre de la mesure Extra? Est-ce vous qui faites appel à la Sécurité du Revenu ou est-ce l'inverse? Certains prestataires vous contactent-ils directement?
2. La collaboration entre vous et la Sécurité du Revenu comment l'évaluez-vous?
3. Une indemnité pour l'encadrement des prestataires est prévue avec la mesure Extra. Y avez-vous accès? Comment la considérez-vous?
4. La suppression de projets Extra, cela aurait-il un impact sur votre organisme? Sur les activités que vous réalisez?

#### C. La transaction avec le prestataire

1. Doit-on avoir une connaissance particulière du prestataire? Avez-vous des critères de sélection, d'admission?
2. Avez-vous une procédure lorsqu'un prestataire s'engage chez vous pour un Extra? Les gens qui font la mesure s'acclimatent-ils aisément?

3. La clientèle qui se retrouve dans des Extra présente-t-elle un profil particulier? Les jeunes, les 18-30 ans présentent-ils des spécificités?

4. Le but d'un Extra est de développer l'employabilité; ce but, parvient-on à l'atteindre?

5. Certains prestataires font-ils plusieurs Extra chez vous? Si oui, comment considérez-vous cela?

6. Certaines personnes se révèlent-elles hostiles lors d'une participation? Qu'invoquent-elles comme motif? Se sentent-elles forcées de travailler chez vous?

7. Dans les cas de conflits, comment cela se règle-t-il? Est-ce fréquent? Avez-vous l'appui de la Sécurité du Revenu?

8. Avez-vous des possibilités de stimuler une personne effectuant un Extra chez vous? Si oui, sur quel plan?

#### D. Le bilan de la mesure

1. Dans les activités que vous pouvez fournir où se situe l'aspect formatif?

2. Comment mesure-t-on le degré de satisfaction d'un bénéficiaire? Est-ce à vous ou à la Sécurité du Revenu de faire cela?

3. Est-il possible pour la personne de tirer un bilan à la fin d'une participation? La Sécurité du Revenu envisage-t-elle cet aspect?

4. Que dites-vous à une personne à la fin d'un Extra dans votre organisme? Y a-t-il moyen de guider la personne dans sa quête d'emploi?

5. Les gens sont-ils dépendants des mesures d'employabilité?

6. Y aurait-il lieu d'améliorer la mesure Extra? Si oui, comment?

7. Comment se lit l'avenir? Comment entrevoyez-vous l'impact des changements qui s'en viennent concernant le remaniement de la Sécurité Sociale, les coupures budgétaires, les impositions de participer à des mesures d'employabilité?

---