UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Choisir, subir, s'ajuster□la place des milieux communautaires dans l'insertion professionnelle des diplômées et diplômés du post-secondaire

par

Frédéric Deschenaux

Thèse présentée à la Faculté d'éducation

en vue de l'obtention du grade de

Philosophiæ Doctor (Ph.D.)

Doctorat en éducation

Décembre 2003

© Frédéric Deschenaux, 2003

IDENTIFICATION DU JURY

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

FACULTÉ D'ÉDUCATION

Choisir, subir, s'ajuster□la place des milieux communautaires dans l'insertion professionnelle des diplômées et diplômés du post-secondaire

Frédéric Deschenaux

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes□

Mme Michèle Déry Présidente du jury

M.Sylvain Bourdon Directeur de recherche

M. Claude Laflamme Co-directeur de recherche

Mme Madeleine Gauthier Examinatrice externe

M. Réginald Savard Membre du jury

THÈSE ACCEPTÉE LE 16 décembre 2003

SOMMAIRE

L'action communautaire et les milieux communautaires sont actuellement en transformation. Ils subissent des pressions de la part de l'État pour se soumettre à des relations partenariales axées sur l'offre de service. Par ailleurs, la croissance même du nombre d'organismes, couplée à la professionnalisation de la main-d'œuvre dans certains secteurs d'activités du communautaire, amène un nombre important de diplômées et diplômés du post-secondaire à œuvrer, pour une période plus ou moins prolongée, dans le milieu communautaire. Dans ce contexte, cette recherche a pour objectif de décrire la place des milieux communautaires dans l'insertion professionnelle des diplômées et diplômés du post-secondaire, plus précisément dans la transition entre le système d'enseignement et l'intégration en emploi.

S'inscrivant dans un programme de recherche du Collectif de recherche sur les occupations (CRO), cette thèse présente une méthodologie mixte s'articulant autour de deux collectes de données. La première, quantitative, a permis de dresser le portrait des conditions de travail de 6□235 travailleuses et travailleurs des milieux communautaires par le biais d'un sondage téléphonique et postal. La seconde collecte, qualitative et quantitative, s'est déroulée sur le terrain où 43 organismes communautaires ont été visités, permettant d'effectuer 117 entrevues semi-dirigées avec des travailleuses et travailleurs de ces milieux et de recueillir 369 questionnaires auto-administrés portant sur différents thèmes.

Les analyses quantitatives montrent des différences liées à l'âge et la scolarité entre les travailleuses et travailleurs, les jeunes (moins de 35 ans) étant plus scolarisés. D'ailleurs, au plan notamment de la rémunération, il appert que les milieux communautaires s'avèrent une filière d'insertion avantageuse par laquelle passer pour les jeunes diplômées et diplômés, lorsqu'on les compare à l'ensemble de la

population active du même âge. Ces analyses mènent au constat qu'il est préférable de parler *des* milieux communautaires plutôt que *d'un* milieu communautaire lorsqu'il est question d'insertion professionnelle, puisque de grandes disparités existent au plan des conditions de travail entre les différents secteurs d'activités et types d'organismes.

Les analyses qualitatives montrent que la façon dont les travailleuses et travailleurs ont accédé aux milieux communautaires devient la pierre angulaire de la compréhension de la place occupée par ces milieux dans l'insertion professionnelle des diplômées et diplômés. Ainsi, on a repéré six types qui se définissent sur deux axes□l'impression de choix face à l'emploi dans les milieux communautaires et la planification de la trajectoire professionnelle. Dans cette typologisation, les *militantes et militants,* les *marginaux* et les *expérimentés* affirment avoir choisi et planifié leur présence dans les milieux communautaires. Les *convertis* ont choisi leur présence dans ces milieux, mais ils ne l'avaient pas nécessairement planifiée. Les *contraints*, quant à eux, ont planifié leur trajectoire professionnelle, mais ils se trouvent dans les milieux communautaires contre leur gré. Les *surfeurs,* pour leur part, n'ont ni choisi ni planifié leur insertion dans ces milieux, s'étant laissés porter par les événements.

En somme, les résultats permettent de constater que lorsque la présence des diplômées et diplômés dans les milieux communautaires est estimée choisie, elle s'accompagne souvent d'une évaluation positive de la formation post-secondaire et d'une intention de poursuivre sa carrière dans ces milieux. Lorsque la présence dans ces milieux est fortuite, il arrive, pour certains diplômées et diplômés, que l'expérience s'avère positive, qui, du coup, décident alors d'y rester. Or, pour la plupart des personnes ayant été contraintes de s'y trouver un emploi, cette situation est souvent accompagnée d'une évaluation négative de la formation post-secondaire au regard de l'emploi qu'ils occupent dans les milieux communautaires et, par conséquent, d'une intention de changement professionnel.

L'interprétation effectuée à l'aide des outils conceptuels expose dans le septième chapitre que les conditions de travail des diplômées et diplômés sont éminemment liées aux milieux, à l'aide des concepts de champ et de capital. Aussi, les deux constats empiriques ressortis des analyses qualitatives, à savoir que les diplômées et diplômés estiment majoritairement avoir choisi leur présence dans les milieux communautaires et planifié leur trajectoire professionnelle, mènent à l'hypothèse d'un ajustement objectif de l'habitus des diplômées et diplômés par leur passage dans le système d'enseignement qui les prédisposerait à développer un « sens pratique » et un « sens de leur place » dans les milieux communautaires. De plus, la capacité stratégique démontrée de la part des diplômées et diplômés porte à penser à une possible instrumentalisation des milieux communautaires.

TABLE DES MATIÈRES

IDENTIFICATION DU JURY **2**

SOMMAIRE **3**

TABLE DES MATIÈRES **6**

LISTE DES TABLEAUX **13**

LISTE DES FIGURES **14**

REMERCIEMENTS **15**

INTRODUCTION **19**

PREMIER CHAPITRE : LA PROBLÉMATIQUE **25**

1. LE MILIEU COMMUNAUTAIRE QUÉBÉCOIS, 1963-2003 ..... **25**

1.1 La première génération (1963-1975) 26

1.2 La deuxième génération (1976-1982) 27

1.3 La troisième génération (1983-aujourd'hui) 28

2. DES TENTATIVES DE PARTENARIAT **29**

2.1 La Réforme Côté 30

2.2 La création du Secrétariat à l'action communautaire autonome 31

2.3 L'économie sociale comme voie de partenariat? 32

2.4 La politique de reconnaissance de l'action communautaire 35

3. LE MILIEU COMMUNAUTAIRE ET L'ÉTAT□VERS UN NOUVEAU CONTRAT SOCIAL **37**

3.1 Un glissement de sens de l'action communautaire est appréhendé… 39

3.2 … Et le glissement de sens semble se concrétiser 41

4. LE DIPLÔME ET TRAVAIL EN MILIEU COMMUNAUTAIRE **42**

4.1 Les conditions de travail dans le milieu communautaire 43

4.2 La situation des diplômées et diplômés du post-secondaire 45

4.3 La situation spécifique des diplômées et diplômés dont le diplôme est le plus

souvent rencontré en milieu communautaire 47

5. L'OBJECTIF DE LA RECHERCHE 51

5.1 Les objectifs spécifiques 52

DEUXIÈME CHAPITRE : LES OUTILS CONCEPTUELS 54

1. UNE THÉORIE DE L'ACTION DISPOSITIONNELLE 57

1.1 Le réel est relationnel 58

1.2 La pertinence des outils conceptuels pour cette recherche 60

2. UN GLOSSAIRE BOURDIEUSIEN 61

2.1 L'habitus 61

2.2 Le champ 66

2.3 Le sens pratique 72

2.4 La stratégie 76

2.4 L'intérêt 80

2.5 L'illusion de l'improvisation 82

2.6 Des concepts qui ne font pas l'unanimité 84

2.7 L'acteur n'est pas un robot 87

3. DE LA SOCIALISATION 89

3.1 Quelques définitions 90

3.2 L'habitus scolaire ou l'« inconscient d'école » 91

4. L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉES ET DIPLÔMÉS .. 97

TROISIÈME CHAPITRE : LA MÉTHODOLOGIE 100

1. LES DONNÉES DE LA PREMIÈRE PHASE 101

1.1 Le recensement 101

1.2 L'échantillonnage 102

1.3 La construction du questionnaire d'enquête 103

1.4 L'enquête 104

2. LES DONNÉES DE LA SECONDE PHASE.....105

2.1 L'échantillonnage.....105

2.2 Les visites de terrain.....107

3. LES DONNÉES UTILISÉES POUR LA THÈSE.....108

3.1 Les données de la première phase.....108

3.2 Les données de la seconde phase.....109

3.2.1 Les données qualitatives.....109

3.2.2 Les données quantitatives.....115

4. UNE MÉTHODOLOGIE MIXTE.....116

4.1 Le qualitatif et le quantitatif□deux approches complémentaires.....116

5. UNE DISCUSSION AUTOUR DE LA POSTURE ÉPISTÉMOLOGIQUE...119

5.1 Les limites de la recherche.....123

5.2 La déontologie.....124

QUATRIÈME CHAPITRE :LES JEUNES ET LE TRAVAIL EN MILIEU COMMUNAUTAIRE□PORTRAIT D'ENSEMBLE.....126

1. LES JEUNES ET LES STATISTIQUES.....127

1.1 *Une* jeunesse ou *des* jeunesses?.....128

1.2 La définition des indicateurs retenus.....129

2. LES CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS.....134

2.1 L'âge et le genre.....134

2.2Le niveau de scolarité.....136

3.LES CARACTÉRISTIQUES DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES..140

3.1Le secteur d'activité.....141

3.2 Le type d'organisme.....143

3.3La clientèle.....144

3.4La taille de l'organisme.....146

4. LES INDICATEURS DES CONDITIONS DE TRAVAIL.....147

4.1 La provenance de la rémunération 147
4.2L'ancienneté.....150
4.3Le régime d'emploi.....153
4.4 La durée du contrat de travail.....156
4.5La rémunération 159

5. L'INDICE DE STABILITÉ DE L'EMPLOI EN MILIEU COMMUNAUTAIRE 165

5.1 La construction de l'indice 165
5.2 La stabilité de l'emploi au regard des caractéristiques des organismes.....167
5.3 La stabilité des emplois au regard des caractéristiques individuelles 169

6. *UN* MILIEU OU *DES* MILIEUX COMMUNAUTAIRES? 171

CINQUIÈME CHAPITRE : S'INSÉRER PROFESSIONNELLEMENT EN MILIEUX COMMUNAUTAIRES.....174

1. LE DIPLÔME ET LE TRAVAIL EN MILIEUX COMMUNAUTAIRES□ SITUATION CHOISIE OU FORTUITE?.....175

1.1 Choisir de travailler en milieux communautaires.....176
1.1.1 Étudier pour travailler en milieux communautaires.....176
1.1.2 Choisir les milieux communautaires à contre-courant.....178
1.1.3 Choisir les milieux communautaires en toute connaissance de cause 179
1.1.4 Quand un événement personnel oriente le choix de travailler en milieux.....182
communautaires.....182
1.1.5 Choisir de travailler en milieux communautaires□pour la vie?.....185
1.2 «□e retrouver□ en milieux communautaires 188
1.2.1 Après un moratoire.....188
1.2.2 Un espace professionnel fermé «□uidant□ le choix.....190
1.2.3 L'accès à un emploi par le biais d'un programme gouvernemental.....192
1.2.4 Après une réorientation professionnelle.....193
1.2.5 Quand les circonstances mènent aux milieux communautaires 196
1.3 Une schématisation des types d'arrivée en milieux communautaires.....198
1.4 Une analyse statistique des types d'arrivée en milieux communautaires 203

1.4.1 Les types d'arrivée à la lumière d'autres indicateurs 204

2. UNE DÉFINITION EMPIRIQUE DES MILIEUX COMMUNAUTAIRES .. 207

2.1 Des milieux en marge de la norme 208

2.1.1 L'appartenance aux milieux communautaires comme condition nécessaire à sa définition? 215

2.2 Des milieux caractérisés par leur souplesse qui demande une grande polyvalence 217

2.2.1 Le paradoxe de la polyvalence 219

SIXIÈME CHAPITRE : OCCUPER UN EMPLOI EN MILIEUX COMMUNAUTAIRES 222

1. LES DIPLÔMÉES ET DIPLÔMÉS ÉVALUENT LEUR PRÉSENCE DANS LES MILIEUX COMMUNAUTAIRES 222

1.1 Quand choisir rime avec satisfaction 224

1.1.1 Une formation adaptée 224

1.1.2 « Réussir sa vie et non réussir dans la vie » 227

1.2 Quand hasard ou contrainte rime avec déception 231

1.2.1 Une formation qui n'est pas à la hauteur des attentes 231

1.2.2 Des considérations salariales difficiles à accepter 233

2. QUE DISENT LES RESPONSABLES D'ORGANISME AU SUJET DE LA PRÉSENCE DES DIPLÔMÉES ET DIPLÔMÉS? 235

2.1 La présence accrue de diplômées et diplômés dans les milieux communautaires : pratiques d'embauche modifiées 236

2.2 Les milieux communautaires liés à l'État pour l'embauche des diplômées et diplômés 241

3. LES PLANS D'AVENIR DES DIPLÔMÉES ET DIPLÔMÉS OEUVRANT EN MILIEUX COMMUNAUTAIRES 247

3.1 Un arrêt à long terme 248

3.1.1 « Je ne vois pas pourquoi je partirais » 248

3.2 Un passage qu'on veut temporaire 249

3.2.1 « Mon but : changer de milieu » 250

3.3 Une passage à durée indéterminée 253
3.4 Des plans d'avenir personnels ayant préséance sur les plans d'avenir 255
professionnels 255
3.4.1 «□'aimerais continuer à étudier□ *255*
3.4.2 «□'aimerais avoir un enfant□ *256*
3.5 Une analyse statistique des intentions de changement professionnel 257

SEPTIÈME CHAPITRE: UN REGARD THÉORIQUE SUR LES DONNÉES 260

1. DES CONDITIONS DE TRAVAIL ÉMINEMMENT LIÉES AUX MILIE .. 261

1.1 Le diplôme comme condition d'accès dans certains milieux 261
1.2 Plusieurs facteurs entrent en jeu dans la stabilisation de l'emploi 264

2. CHOISIR ET PLANIFIER SA TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE□ QUESTION DE STRATÉGIE? 268

2.1 Choisir les milieux communautaires? 269
2.1.1 L'incorporation d'un habitus et la propension au choix 272
2.2 Capitaux valorisés dans le champ et pouvoir conféré au diplôme 273
2.3 Instrumentalisation du passage dans les milieux communautaires? 274
2.4 Et les autres? 277
2.4.1 Les contraints 278
2.4.2 Les surfeurs 280

3. LE RAPPORT AUX POSSIBLES EST UN RAPPORT AU POUVOIR 281

CONCLUSION GÉNÉRALE 286

RÉFÉRENCES 291

ANNEXE A : INDICATEURS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉES ET DIPLÔMÉS DU POST-SECONDAIRE 304

ANNEXE B: QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE PHASE I 308

ANNEXE C : GUIDE D'ENTREVUE AVEC LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS 314

ANNEXE D : QUESTIONNAIRE PHASE II 317

ANNEXE E: ARBRE THÉMATIQUE.....333

ANNEXE F: ÉLÉMENTS DÉONTOLOGIQUES.....335

ANNEXE G : DONNÉES CONSTITUANT LE PORTRAIT DU TRAVAIL DES JEUNES EN MILIEU COMMUNAUTAIRE 339

ANNEXE H : ANALYSE STATISTIQUE DES TYPES D'ARRIVÉE EN MILIEUX COMMUNAUTAIRES.....360

ANNEXE I: INTENTIONS DE CHANGEMENTS PROFESSIONNELS.....362

ANNEXE J: RÉCAPITULATION DES DONNÉES UTILISÉES DANS LA THÈSE 365

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 Répartition des travailleuses et travailleurs par plus haut niveau de scolarité atteint – Milieu communautaire et population globale 44

Tableau 2 Distribution partielle des travailleuses et travailleurs du milieu communautaire, selon la spécialité du diplôme obtenu 48

Tableau 3 Description des facteurs relatifs à l'échantillonnage en grappes 106

Tableau 4 Distribution des travailleuses et travailleurs rémunérés selon le genre, l'âge et le niveau de scolarité 137

Tableau 5 Répartition des travailleuses et travailleurs selon le genre et le régime d'emploi – Population globale et milieu communautaire 156

Tableau 6 Répartition des travailleuses et travailleurs rémunérés selon l'âge et la rémunération – Population globale et milieu communautaire.....163

Tableau 7 Pondération des valeurs aux indicateurs retenus pour la construction de l'indice de stabilité de l'emploi 167

Tableau 8 Comparaisons de moyennes à l'indice de stabilité de l'emploi selon le type d'intervention de l'organisme.....168

Tableau 9 Comparaisons de moyennes à l'indice de stabilité de l'emploi selon le secteur d'activité de l'organisme 169

Tableau 10 Comparaisons de moyennes à l'indice de stabilité de l'emploi selon l'âge des travailleuses et travailleurs rémunérés 169

Tableau 11 Comparaisons de moyennes à l'indice de stabilité de l'emploi selon le niveau de scolarité des travailleuses et travailleurs rémunérés 170

Tableau 12 Comparaisons de moyennes à l'indice de stabilité de l'emploi selon le niveau de scolarité des travailleuses et travailleurs rémunérés 171

Tableau 13 Distribution des diplômées et diplômés selon le type d'arrivée en milieux communautaires 204

Tableau 14 Répartition des travailleuses et travailleurs rémunérés selon leurs intentions de changement professionnel 258

LISTE DES FIGURES

Figure 1 Distribution de l'âge des travailleuses et travailleurs – Milieu communautaire et population active du Québec au 1er juillet 2000.....135

Figure 2 Schématisation des types d'arrivée en milieux communautaires.....199

REMERCIEMENTS

Ce sont quatre années bien comptées qui se sont écoulées depuis la rédaction d'une semblable section dans mon mémoire de maîtrise. À l'époque, j'avais certes reconnu le support de plusieurs personnes m'ayant accompagné dans cette, somme toute, assez brève aventure (18 mois), mais la situation est tout autre pour cette aventure doctorale qui s'achève et cette même section prend beaucoup plus d'espace, voire d'importance, dans ma thèse. En effet, il s'en est passé des choses en quatre ans□ plusieurs rencontres ont été faites, plusieurs expériences, professionnelles et personnelles, ont été vécues. Même que deux de mes quatre enfants sont nés durant la réalisation de cette thèse de doctorat! C'est pourquoi, cette section qui se trouve traditionnellement au début de chaque thèse comporte un caractère très spécial, car elle est l'occasion de remercier, de faire un clin d'œil ou d'avoir une pensée pour toutes – à tout le moins plusieurs – les personnes qui ont participé de près ou de loin, à la réalisation de cet ouvrage.

D'emblée, je désire remercier très profondément ma conjointe Solenne, pour son indéfectible appui tout au long de la réalisation de cette thèse. Sans un pareil appui, cette démarche n'aurait pas pu être menée à bien.

Également, je voudrais remercier chaleureusement mes enfants, Élisabeth, Nicolas, Juliette et Florence, pour m'avoir aidé à garder les pieds sur terre dans un contexte où il est si facile d'être dans les nuages. Ils ont toléré mes trop nombreuses absences, physiques ou mentales, en prenant pour mission de me ramener à la réalité lorsque «□papa était dans la lune□!

Je dois exprimer en ces pages toute ma gratitude envers mes parents qui m'ont soutenu et encouragé tout au long de mon long parcours scolaire, qui perdure depuis maintenant vingt-deux automnes, depuis mon entrée à la maternelle en 1981. De même, je voudrais remercier ma belle-mère, Hélène, qui m'a si souvent «□emplacé□

pour prêter main forte à ma conjointe lors de mes absences plus ou moins prolongées, lors des visites de terrain ou lors de formations et colloques, au Québec ou à l'étranger.

Aussi, il me faut souligner le support hors de l'ordinaire que m'a fourni mon directeur de thèse, Sylvain Bourdon, avec qui je travaille depuis la maîtrise. Au mémoire, j'avais souligné la rigueur de ses corrections, effectuées avec son crayon mauve maintenant rendu célèbre. Je réitère ces remerciements pour la thèse, mais j'y ajoute cette fois une mention pour son incroyable disponibilité. En effet, en remettant une section ou un chapitre à Sylvain, je pouvais être convaincu qu'il serait placé sur « le dessus de la pile » de tous les dossiers qu'il a à traiter, ce qui facilite la rédaction. Cette disponibilité est d'autant plus appréciée qu'elle n'est pas souvent rencontrée dans le monde universitaire. De plus, son ouverture à m'intégrer dans son réseau et à me faire participer à plusieurs projets a fait de moi un meilleur chercheur. Antoine Baby m'a déjà dit que « j'étais en Cadillac » avec Sylvain, dans le sens que je travaillais avec un directeur de qualité et je dois avouer qu'il avait plus que raison.

En outre, je veux remercier mon codirecteur de thèse, Claude Laflamme, également pour sa disponibilité, mais surtout pour l'inspiration qu'il a été et qu'il est toujours pour moi. À la manière d'un mentor, il m'a prodigué de nombreux conseils qui m'ont été utiles tout au long de cette démarche doctorale. Les cafés pris au CRO, qui ont pu paraître comme de la perte de temps pour plusieurs, sont, au contraire, des moments précieux qui ont pris une importance capitale dans ma formation.

Aussi, je dois remercier deux de mes collègues étudiants avec qui j'ai tissé des liens d'amitié : Nicolas Boucher pour les nombreuses « réunions » au centre sportif, qui m'ont permis d'évacuer la pression en la transférant sur la pauvre petite balle de racquetball et Patrick Vallières, avec qui je suis allé prendre un scotch au King Hall en de nombreuses occasions, qui nous ont permis de parler de nos thèses sans ennuyer personne!

Également, mes remerciements vont à Madeleine Gauthier, qui m'a fait l'honneur d'accepter d'être sur mon jury de thèse, qui a su m'intégrer dans une équipe de recherche à l'Observatoire Jeunes et Société, avec qui j'ai réalisé de nombreuses publications qui ont contribué à ma formation de chercheur et qui m'accueillera comme chercheur postdoctoral.

De plus, je tiens à remercier M.Réginald Savard qui a accepté de siéger sur mon jury, malgré son horaire fort chargé.

Je voudrais en terminant remercier les membres du Collectif de recherche sur les occupations qui ont participé de près ou de loin à la réalisation de cette grande enquête dans laquelle s'inscrit cette thèse. Une pensée particulière va à Marie-Hélène Leclerc et à Patricia Dionne, qui m'ont accompagné lors des visites de terrain assez intensives –10 000 kilomètres en trois mois— et qui ont supporté mes réservations d'hôtel parfois douteuses à travers le Québec! Aussi, je voudrais exprimer mes remerciements à Gina Fattore, qui a transcrit toutes les entrevues réalisées dans cette recherche – pardon pour ton épicondylite! – et qui a effectué la révision linguistique, travail ardu, mais nécessaire vu la complexité de notre belle langue française, tout en tenant compte de mon échéancier serré en fin de thèse.

Mes derniers remerciements vont aux personnes qui ont participé à cette recherche, en répondant à notre sondage téléphonique ou en nous accordant de leur précieux temps pour faire une entrevue. Sans leur participation, cette recherche n'aura pas pu être possible. Également, je voudrais remercier le Fonds pour la formation des chercheurs et l'aide à la recherche (FCAR), devenu depuis le Fonds québécois de recherche sur la société et la culture (FQRSC) et le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH) pour leur appui financier sans lequel cette recherche n'aurait pas pu être menée à bien.

À Solenne

À Élisabeth, Nicolas, Juliette et Florence

INTRODUCTION

Tout est intéressant pourvu qu'on le regarde assez longtemps.
-Gustave Flaubert

Plusieurs travaux ont montré qu'en période de récession, les jeunes[1] sont souvent les plus touchés par les bouleversements économiques. Cependant, la conjoncture n'affecte pas tous les jeunes de la même façon et, traditionnellement, les diplômées et diplômés des collèges et des universités sont épargnés, puisque ces derniers, étant les plus scolarisés de leur génération, ont plus de chances de décrocher un emploi que leurs pairs qui ne sont pas scolarisés (Charette, 1994; Bouchard et Zhao, 2000). Or, les diplômées et diplômés du post-secondaire sont maintenant eux aussi affectés par les aléas du marché de l'emploi. En effet, bien qu'elles et ils jouissent de taux de placement relativement constants depuis 1982, leurs emplois sont de moins en moins à temps plein, permanents et liés au domaine d'études. L'insertion professionnelle des finissantes et finissants du post-secondaire, jusqu'alors inchangée malgré les soubresauts de la conjoncture économique, est maintenant atteinte.

Devant ce resserrement du marché de l'emploi, les diplômées et diplômés du post-secondaire doivent passer par des filières d'insertion différentes de celles traditionnellement privilégiées. Ainsi, il semble que le milieu communautaire en soit une, puisque plusieurs d'entres eux optent pour cette filière d'insertion (Bourdon, Deschenaux, Coallier, Dionne et Leclerc, 2001).

D'entrée de jeu, on peut définir le milieu communautaire comme la partie des infrastructures sociales distinctes des services publics de l'État qui est mise en place par les citoyennes et citoyens pour améliorer les conditions de vie de la population

[1] Une discussion sur la pertinence de traiter d'une jeunesse ou de plusieurs jeunesses est abordée dans le quatrième chapitre.

(Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2001). Son action est orientée à plusieurs niveaux, que ce soit vers le service et le soutien aux individus, la conscientisation et le partage des savoirs, l'action collective pour le changement social ou la défense des droits et des intérêts (Bourdon, Deschenaux, Coallier, Dionne et Leclerc, 2001).

Or, l'action communautaire et les milieux communautaires sont actuellement en transformation (Caillouette, 1992, 1994). Ils subissent des pressions de la part de l'État pour se soumettre à des relations partenariales axées sur l'offre de service. Par ailleurs, la croissance même du nombre d'organismes, couplée à la professionnalisation de la main-d'œuvre dans certains secteurs d'activités du communautaire, amène un nombre important de diplômées et diplômés du post-secondaire à œuvrer, pour une période plus ou moins prolongée, dans le milieu communautaire.

S'inscrivant dans les travaux du Collectif de recherche sur les occupations (CRO), cette recherche s'inscrit à l'intérieur du programme de recherche subventionné par le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH) portant sur l'insertion professionnelle des diplômées et diplômés du post-secondaire dans les organismes communautaires. Dans ce contexte, cette recherche vise à comprendre la place du milieu communautaire dans l'insertion professionnelle, plus précisément dans la transition entre le système d'enseignement et le marché de l'emploi.

Ce programme de recherche et, par conséquent, cette thèse, recoupent tous les axes de recherche du CRO. Le premier axe, soit «□es transformations des occupations et leurs impacts sur les individus et les groupes□ est abordé sous l'angle de l'étude du travail en milieu communautaire, de même que des trajectoires scolaires et professionnelles. Le deuxième axe, c'est-à-dire «□Occupation et citoyenneté□ est abordé par le truchement de l'étude de l'insertion professionnelle et sociale des

jeunes, du potentiel d'insertion de l'économie sociale/solidaire et du rôle du diplôme dans l'accès au marché du travail. Il touche également le troisième axe, « approche interdisciplinaire des occupations », par sa méthodologie mixte (Collectif de recherche sur les occupations, 2003).

Cette thèse se divise en sept chapitres. Le premier présente la problématique à l'étude, le deuxième aborde les outils conceptuels retenus pour éclairer l'analyse des données et le troisième décrit et discute la méthodologie tout en présentant les limites de la recherche. Les quatrième, cinquième et sixième chapitres présentent les résultats, alors que le septième expose une interprétation théorique des résultats de cette recherche à la lumière des outils conceptuels.

Le premier chapitre présente l'évolution du milieu communautaire, de même que les différentes tentatives de partenariat de la part de l'État ayant mené à la *Politique de reconnaissance de l'action communautaire autonome*. Ces relations partenariales ayant conduit le milieu communautaire à se questionner sur son identité et sur le sens de son action qui semble en changement, souhaité selon les uns, fustigé selon les autres. Cet historique mène à l'examen des conditions de travail dans le milieu communautaire et, plus précisément, à l'étude de la situation des diplômées et diplômés du post-secondaire titulaires de diplômes fréquemment rencontrés dans ce milieu. Ce chapitre se conclut sur la présentation de l'objectif de la recherche et des objectifs spécifiques.

Le deuxième chapitre présente les outils conceptuels mobilisés afin d'éclairer la compréhension du phénomène à l'étude. Ainsi, après avoir brièvement discuté les postulats de la théorie de l'action dispositionnelle, plusieurs concepts élaborés par Pierre Bourdieu sont présentés, ce sociologue s'étant révélé fort inspirant. De fait, les concepts d'habitus, de champ, de sens pratique, de stratégie et d'intérêt sont définis et exposés à la critique. D'autres outils conceptuels sont également présentés, notamment les notions de socialisation et de trajectoires scolaires et professionnelles.

Le troisième chapitre décrit la méthodologie de la recherche en présentant le programme de recherche dans lequel s'inscrit cette thèse et, plus particulièrement, les deux phases de collecte des données qui y sont associées. Ensuite, la méthodologie mixte utilisée dans cette thèse est présentée et discutée. Les démarches d'analyse effectuées sont alors décrites pour clore le chapitre sur une discussion à propos de notre posture épistémologique et sur l'exposé des limites de la recherche.

C'est dans le quatrième chapitre que débute la présentation des résultats de la recherche avec l'exposé du portrait du travail des jeunes en milieu communautaire. Ce chapitre s'ouvre sur une discussion à propos des jeunes et des statistiques, afin de clarifier la définition de la jeunesse utilisée dans cette recherche. Les différents indicateurs retenus pour les analyses y sont également présentés. Plusieurs tableaux ont servi à dresser ce portrait des conditions de travail dans le milieu communautaire; cependant, afin de faciliter la lecture, ils ont été placés en annexe dans le dessein de satisfaire la lectrice ou le lecteur qui désirerait tout de même les consulter. Ainsi, les caractéristiques individuelles des travailleuses et travailleurs sont d'abord présentées pour poursuivre avec les caractéristiques des organismes communautaires qui les emploient. Par après, il est question des indicateurs des conditions de travail pour présenter ensuite un indice de stabilité de l'emploi en milieu communautaire. Le chapitre se termine par le constat qu'il est préférable de parler des milieux communautaires lorsqu'il est question d'insertion professionnelle, puisque de grandes disparités existent au plan des conditions de travail entre les différents secteurs d'activités et types d'organismes.

Dans le cinquième chapitre, les résultats émanant des analyses qualitatives sont présentés et touchent particulièrement les trajectoires d'insertion professionnelle en milieux communautaires. La première section présente la situation des diplômées et diplômés qui œuvrent dans ces milieux selon que cette situation a été choisie ou fortuite et mène vers une typologie des trajectoires professionnelles potentiellement empruntées par les diplômées et diplômés qui œuvrent en milieux communautaires,

principalement au moment de leur arrivée dans ces milieux. La seconde section expose une définition empirique des milieux communautaires, c'est-à-dire une définition de ces milieux provenant des acteurs qui les modèlent, en faisant ressortir que ce sont des milieux qui sont en marge de la norme et qui sont caractérisés par leur souplesse et la grande polyvalence exigée de la part des travailleuses et travailleurs.

Le sixième chapitre traite de l'emploi en milieux communautaires pour les diplômées et diplômés. En effet, ils y évaluent la pertinence de leur formation post-secondaire et les considérations financières qui sont associées à leur emploi. Aussi, les responsables d'organisme s'expriment sur la présence des diplômées et diplômés du post-secondaire dans les milieux communautaires, en termes de pratiques d'embauche et du lien avec l'État. Pour terminer, ce chapitre expose les plans d'avenir des diplômées et diplômés, de manière à mieux cerner l'importance de ce passage, qui se veut plus ou moins long, selon les cas, dans leur insertion professionnelle.

Le septième et dernier chapitre expose une interprétation théorique effectuée à la lumière des outils conceptuels présentés dans le deuxième chapitre. La première section traite du fait que les conditions de travail des diplômées et diplômés sont éminemment liées aux milieux, à l'aide des concepts de champ et de capital. La deuxième section interprète deux constats empiriques ressortis des analyses qualitatives, à savoir que les diplômées et diplômés estiment majoritairement avoir choisi leur présence dans les milieux communautaires et planifié leur trajectoire professionnelle, en émettant l'hypothèse d'un ajustement objectif de l'habitus des diplômées et diplômés par leur passage dans le système d'enseignement qui les prédisposerait à développer un «□sens pratique□» et un «□sens de leur place□» dans les milieux communautaires. Cette section se termine en traitant de la capacité stratégique des diplômées et diplômés pouvant porter à penser à une possible instrumentalisation des milieux communautaires. La troisième et dernière section discute un des postulats de la théorie de l'action dispositionnelle en affirmant que le

rapport aux possibles est un rapport au pouvoir.

PREMIER CHAPITRE

LA PROBLÉMATIQUE

1. LE MILIEU COMMUNAUTAIRE QUÉBÉCOIS, 1963-2003

Décrire l'évolution du milieu communautaire n'est pas en soi une chose facile. En effet, la multitude d'acteurs intervenant dans cette sphère de la société, jumelée aux différents points de vue qu'il est possible d'adopter pour traiter de ce mouvement, indique que le communautaire «□n'est en rien un phénomène homogène□» (Hamel, 1995, p.□964).

En effet, le point de départ de l'analyse du milieu communautaire peut se situer dans l'économique, où les actions posées par les intervenants de ce mouvement viennent s'opposer aux diktats de l'idéologie dominante, en l'occurrence le néolibéralisme. D'un autre point de vue, on peut constater que l'évolution, voire la transformation de ce milieu, est intimement liée à l'aspect politique de notre société (Mayer, 1994; Bélanger, 1987b). Cependant, quel que soit le point de vue adopté, on peut constater que le communautaire ne joue pas un rôle passif dans la société. Il est toujours en réaction à quelque chose, le déclencheur provenant de l'extérieur du mouvement ou même de l'intérieur de ce dernier, ce qui pose le «□onflit comme sociologiquement nécessaire pour activer la vie associative□» (Poujol, 1990, p.□184). Car «□à l'instar de toute structure sociale, la segmentation hiérarchique du pouvoir, consécutive à l'idée de démocratie directe, [fait] du monde communautaire un lieu de conflit et de contradiction internes□» (Larochelle et Robichaud, 1991, p.□657).

De ce fait, le premier déclencheur de l'établissement du milieu communautaire en tant que «□omposante, voire un lieu stratégique des sociétés complexes□» (Hamel, 1995, p.□967) est, sans contredit, la Révolution tranquille

(Bélanger, 1987b).

1.1 La première génération (1963-1975)

La Révolution tranquille provoque des bouleversements sans précédent dans la société québécoise, à commencer par une prise en charge collective des problèmes sociaux. En effet, même avant ces années de remise en question sociétale, il n'est pas rare de voir des communautés s'organiser spontanément lorsque survient une tragédie (incendie, décès, etc.). Cependant, le fait que des comités de citoyens se forment plus spécifiquement dans les quartiers défavorisés ou dans les zones rurales moins prospères constitue un fait marquant (Bélanger, 1987b). C'est le «⊡décalage entre les espoirs inspirés par la Révolution tranquille d'une société d'abondance et l'incapacité des autorités politiques de solutionner des problèmes concrets et immédiats des travailleurs […]⊡ (Monière, 1977, p. 351-352) qui pousse les citoyens à se regrouper.

Ces comités de citoyens ont également deux particularités qui déterminent leur caractère nouveau. Dans un premier temps, le type d'action qu'ils posent contraste avec la mission traditionnelle de soutien dévolue aux groupes d'entraide spontanément formés lors d'événements difficiles (Bélanger, 1987b). En effet, ces comités de citoyens revendiquent des services collectifs et le droit d'être consultés lors des prises de décisions importantes qui jalonnent le parcours d'un peuple se sortant du joug du clergé. Paradoxalement, c'est justement cet anticléricalisme qui distingue les comités de citoyens des groupes jusqu'alors formés (Bélanger et Lévesque, 1992).

L'avènement des comités de citoyens s'est d'abord manifesté dans les centres urbains, plus précisément dans les quartiers ouvriers de Montréal. Ce mouvement gagne à son tour les zones rurales quelques années plus tard.

Pendant ce temps, le gouvernement étatise les services publics comme la santé, l'éducation et les services sociaux qui étaient jusque-là dispensés

majoritairement par les communautés religieuses. Également, l'État Providence assure un soutien financier aux «□écessiteux□ par le biais d'allocations diverses (Bélanger, 1987b; Godbout, 1995).

En somme, les comités de citoyens «□nt été le symbole d'une nouvelle mentalité qui s'est articulée pour les différents acteurs […] autour de l'idéologie de la participation et dans un contexte de profonde redéfinition des rapports sociaux au sein de la société québécoise□ (Mayer, 1994, p.□44).

1.2 La deuxième génération (1976-1982)

Au sortir de la prospérité économique liée à l'après-guerre, la situation change. Cette période pendant laquelle les services publics sont étatisés, presque sans égards aux coûts engendrés dans la mesure où ces services permettent des hausses de productivité des travailleurs, tire à sa fin. En effet, les dépenses encourues pour dispenser de tels services deviennent vite un fardeau pour l'État. Cette crise du providentialisme (Bélanger, 1987b; Godbout, 1995) est momentanément jugulée, à certains égards, par l'arrivée au pouvoir du Parti Québécois qui ravive l'espoir des partisans de la social-démocratie.

Malgré ce changement de garde politique, plusieurs comités de citoyens de la première génération se transforment sentant la menace imminente d'un désengagement étatique.

Délaissant pour plusieurs la vocation politique, ce sont désormais les services à la population qui sont le nouveau fer de lance de ce qu'on appelle alors les groupes populaires (Bélanger et Lévesque, 1992; Bélanger, 1987b). On assiste à un éclatement des secteurs d'activités de ces groupes qui œuvrent alors autant dans l'éducation populaire et l'alphabétisation qu'en art, avec des troupes de théâtre engagées.

Ces groupes populaires de services se définissent comme à la marge des services offerts par l'État et par le secteur public. De ce fait, ces groupes « sont le plus souvent des collectifs autogérés (formés de bénévoles, de permanents, d'usagers) qui expérimentent à la fois des nouveaux rapports de consommation et de nouveaux rapports de travail » (Bélanger et Lévesque, 1992, p. 720).

Cependant, les comités de citoyens ne disparaissent pas pour autant. Ces derniers, qui, pour la plupart, demeurent dans la sphère politique, spécialisent leurs actions donnant naissance à des groupes existant encore de nos jours comme des associations pour la défense des droits des assistés sociaux et des associations de locataires (Bélanger et Lévesque, 1992).

Donc, la demande de démocratie est sans doute la caractéristique qui unit le mieux les groupes de services, considérant leur dispersion dans divers secteurs d'activités et leur lutte sur différents fronts (Bélanger, 1987b).

1.3 La troisième génération (1983-aujourd'hui)

La crise de 1982 sévissant, les besoins sont criants dans la population, c'est pourquoi « la croissance du nombre de groupes populaires et communautaires et leur diversification constituent un phénomène nouveau et sans commune mesure avec la période précédente » (Bélanger et Lévesque, 1992, p. 725).

Bien que le nombre de groupes populaires augmente au cours de la deuxième génération d'organismes communautaires, c'est durant la troisième génération que le phénomène prend toute son ampleur. Ainsi, pour la seule île de Montréal, en 1973, on compte 138 groupes populaires, alors qu'on en dénombre 1 500 au début des années 1980. La même croissance s'effectue ailleurs au Québec, car en 1986, la Corporation communautaire des Bois-Francs recensait plus de 3 000 groupes populaires et communautaires (Bélanger et Lévesque, 1992). On dénombre en janvier 2000 plus de 8 000 organismes communautaires sur l'ensemble du territoire québécois, dont

53,5 %[2] disent œuvrer dans le secteur de la santé et des services sociaux (Bourdon et *al.*, 2001).

En somme, c'est la croissance quasiment exponentielle du milieu communautaire, de même que la volonté de partenariat de la part de l'État qui caractérisent particulièrement la troisième génération de ce qu'on appelle depuis lors les organismes communautaires.

2. DES TENTATIVES DE PARTENARIAT

À plusieurs reprises au cours de la dernière décennie 1990, le gouvernement a tenté d'officialiser un partenariat avec le milieu communautaire, qu'on pense à la Réforme Côté en 1991, à la création du Secrétariat à l'action communautaire autonome en 1995 et à la mise en avant-plan de l'économie sociale au Sommet sur l'économie et l'emploi de 1996 ou, tout récemment, à la mise sur pied de la *Politique de reconnaissance et de soutien à l'action communautaire autonome*. Toutes des occasions où le gouvernement répondait à une demande de reconnaissance de la part de certains acteurs du milieu communautaire, mais qui suscitait de l'inquiétude, voire de la méfiance, de la part d'autres acteurs de ce même milieu. Ces questionnements occasionnés à chaque fois ont fini par créer des tensions au sein du milieu communautaire, qui se voit alors forcé de redéfinir sa mission.

Dans la foulée des réformes que l'État propose, ce dernier cherchant à diminuer ses coûts reliés à la main-d'œuvre (Groupe de travail sur l'examen des organismes gouvernementaux, 1997; Institut de la statistique du Québec, 2000), il doit sabrer dans les services qu'il dispense à la population, sans toutefois que ces services cessent d'être offerts. Cette « délégation » de service de l'État au communautaire ne peut cependant se réaliser qu'avec l'accord mutuel des deux parties en cause, car ni l'État ni le communautaire n'est en mesure d'agir

[2] C'est 53,5 % des 807 organismes ayant participé à l'étude, lesquels proviennent d'un échantillon représentatif de 1 500 organismes tirés de la population.

unilatéralement (Robichaud et Larochelle, 1995). En effet, l'État n'est pas politiquement en mesure d'affronter l'ire que provoquerait l'interruption des services à la population et le communautaire peut très difficilement refuser l'argent offert sous différentes formes par l'État. Renoncer à ce financement mettrait en péril, dans plusieurs cas, la survie même de l'organisme.

Le milieu communautaire est ainsi sollicité à titre de partenaire pour pallier ce changement de mission – certains diront désengagement – de l'État. Cependant, aux dires des acteurs du milieu communautaire, une action gouvernementale visant le soutien de la dynamique communautaire est davantage souhaitable qu'un partenariat pour compenser les services qui ne seront désormais plus dispensés par l'État, car, selon Caillouette (1999), « pour juguler l'hypercroissance étatique tout en préservant et développant une qualité de vie au sein de la population, il ne s'agit pas de couper dans l'État, [car] cela revient à plus de marché et à une baisse des services pour celles et ceux en dehors de la solvabilité qu'exige ce dernier » (p. 17).

2.1 La Réforme Côté

L'État manifeste une première fois officiellement sa volonté de partenariat en 1991 avec la Réforme Côté, un projet de loi qui énonce le réaménagement organisationnel de la prestation des services en santé et services sociaux, plaçant le milieu communautaire à titre de partenaire de l'État, plus précisément à titre de complément du réseau de la santé. Bien que le communautaire souhaite une reconnaissance étatique, il dénonce cette réforme, car elle « montre surtout un gouvernement soucieux d'étatiser le travail communautaire » (Caillouette, 1992, p. 15).

La réforme Côté, crée entre autres les régies régionales de la santé et des services sociaux, dont 20 % des sièges de leurs conseils d'administration sont réservés à des représentants d'organismes communautaires (Caillouette, 1999), affirmant du coup le milieu communautaire en tant « qu'interlocuteur normal de la

technostructure de la santé et des services sociaux□ (Lamoureux, 1999a, p.□3).

2.2 La création du Secrétariat à l'action communautaire autonome

C'est en 1995 que le gouvernement québécois concrétise sa volonté partenariale avec le communautaire par le biais de la création du Secrétariat à l'action communautaire autonome (SACA). La création du SACA est accompagnée de la création du Fonds d'aide à l'action communautaire, duquel découle plusieurs programmes de financement destinés aux organismes communautaires. Ce fonds tire les sommes qui lui sont allouées par le biais d'une modification de la *Loi sur la Société des loteries du Québec*. Ainsi, un pourcentage des profits réalisés par les différents jeux de hasard (casino, loterie, etc.) sert à financer l'action communautaire autonome. Allant probablement de pair avec la popularité toujours croissante des jeux de hasard, la contribution du gouvernement au SACA est en constante évolution depuis sa création, passant d'un investissement de 237 millions de dollars en 1995-1996 à une injection de plus de 471 millions de dollars en 2000-2001 (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2002).

La création du SACA a également été accompagnée par la création du Comité aviseur du Secrétariat à l'action communautaire autonome, qui a pour mandat de conseiller et de donner des avis au Ministre responsable et au SACA sur des sujets touchant l'action communautaire autonome. Il est composé de représentants de 20 secteurs du milieu communautaire autonome.

Ainsi, la création du SACA vient augmenter, d'une part, le financement des organismes communautaires et, d'autre part, vient officialiser le partenariat entre le communautaire et l'État, car le milieu communautaire, par le biais du comité aviseur, prend désormais part à l'élaboration des politiques gouvernementales touchant le milieu communautaire.

2.3 L'économie sociale comme voie de partenariat?

En 1996, lors du Sommet sur l'économie et l'emploi, le gouvernement pose un geste politique en faveur du milieu communautaire en l'invitant à siéger à la table de négociation à titre de partenaire du marché du travail. C'est par le biais de l'économie sociale que le milieu communautaire pourrait apporter sa contribution à l'économie québécoise, parce que

> Le concept d'économie sociale combine deux termes qui sont parfois mis en opposition. **« Économie »** renvoie à la production concrète de biens ou de services ayant l'entreprise comme forme d'organisation et contribuant à une augmentation nette de la richesse collective. **« Sociale »** réfère à la rentabilité sociale, et non purement économique de ces activités. Cette rentabilité s'évalue par la contribution au développement démocratique, par le soutien d'une citoyenneté active, par la promotion de valeurs et d'initiatives de prise en charge individuelle et collective. La rentabilité sociale contribue donc à l'amélioration de la qualité de vie et du bien-être de la population, notamment par l'offre d'un plus grand nombre de services. Tout comme pour le secteur public et le secteur privé traditionnel, cette rentabilité sociale peut aussi être évaluée en fonction du nombre d'emplois créés. (Groupe de travail sur l'économie sociale, 1996, p. 4).

Le gouvernement mise beaucoup sur le concept d'économie sociale pour affirmer sa volonté de partenariat avec le milieu communautaire. Cependant, bien que certains acteurs du communautaire soient en faveur de la reconnaissance étatique par le biais de ce type d'activités, plusieurs manifestent leur désaccord.

Ainsi, « l'économie sociale naît ou se développe en réponse aux défaillances de l'économie dominante, en particulier aux besoins rencontrés par le marché » (Defourny, 1998, p. 30). En ce sens, ces entreprises ou organisations « prennent en charge des activités nécessaires, mais délaissées par le capitalisme ou par l'État » (Favreau et Lévesque cités dans Graefe, 1999, p. 130).

Vaillancourt et Lévesque (1996) définissent l'économie sociale comme des entreprises ou des associations « [...] dont la spécificité est de combiner un

groupement (association) de personnes plutôt que d'actionnaires et une entreprise (tout au moins une organisation) produisant des biens et des services pour satisfaire les besoins des membres de l'association□ (cités dans Graefe, 1999, p.130). La notion de réciprocité est importante dans cette définition, où l'intérêt social de chacun prime sur l'accumulation de capital.

Ainsi, l'économie sociale, profitant de cette reconnaissance de l'État peut être porteuse «□de lourdes transformations socioéconomiques□ (Lévesque, 1999, p.□9), car il est reconnu, même dans le camp des optimistes, que l'économie sociale ne réglera pas tous les problèmes vécus dans notre société, mais «□[…] elle constitue, selon le Groupe de travail sur l'économie sociale (1996), une stratégie complémentaire parmi celles visant à mieux exploiter le potentiel du Québec□ (p.□15).

De fait, selon ce même groupe de travail, les entreprises d'économie sociale sont animées par les valeurs qui caractérisent l'action communautaire autonome en visant l'amélioration du mieux-être collectif. Les auteurs de ce rapport affirment que l'économie sociale et la décentralisation peuvent devenir des conditions facilitantes pour l'atteinte et la concrétisation des revendications féministes. En s'éloignant du propos, il est cependant important de souligner que ces conditions sont par ailleurs fortement réfutées par Diane Lamoureux (1998).

Par ailleurs, Bourque (1999) avance l'idée que l'économie sociale devrait être étudiée avec l'aide de la lunette politique plutôt qu'économique, ce qui permettrait de constater que l'économie sociale est en fait un mouvement d'économie sociale. Ainsi, selon cet auteur, «□c'est dans l'espace politique que le mouvement d'économie sociale peut le mieux servir l'intérêt général en contribuant à la préservation de la société politique et à la réinstitutionnalisation de la régulation politique□ (p.□12), car selon lui, plus la définition de l'économie sociale est économique, plus elle est restrictive.

Comme il en est question antérieurement, cette éventualité partenariale par le biais de l'économie sociale n'est pas sans soulever l'ire de plusieurs acteurs du milieu communautaire qui, pour démontrer leur indignation, ont quitté la table de négociation au Sommet sur l'économie et l'emploi pour ne pas être associés à cette démarche de paupérisation des travailleurs du milieu communautaire (Guay, 1997).

À ce sujet, certains posent l'économie sociale comme une tentative d'économisation des rapports sociaux, car « toute activité d'utilité sociale, tout lieu de création du lien social entre deux personnes, n'est pas nécessairement un incubateur d'emploi. C'est à [leurs] yeux une erreur de vouloir transformer ces lieux en un tiers secteur dont on ne retient que la valeur économique » (Lamoureux, 1999b, p. 50).

Parazelli et Tardif (1998) poursuivent cette critique en affirmant que :

> Quoi qu'en disent les prophètes de l'économie sociale, il s'agit pour l'État et ses appareils de réduire l'action communautaire à un service spécialisé et de restreindre l'accessibilité d'un service exclusivement à un groupe d'individus dont les caractéristiques dysfonctionnelles doivent être bien ciblées (clientèles à risque) par les experts de l'État et traités par les experts des groupes communautaires eux-mêmes. (p. 65)

Aux détracteurs de l'économie sociale qui ne voient en elle qu'une extension du néolibéralisme, Guay (1997) répond que les organismes communautaires, revendiquant leur autonomie en refusant l'étatisation ou la privatisation des services offerts à la population en clamant la reconnaissance d'une troisième voix, ont pavé la voie à la mise en place des structures entourant l'économie sociale. Donc, « le mouvement communautaire contribue d'une certaine façon à fonder l'économie sociale » (p. 44).

2.4 La politique de reconnaissance de l'action communautaire

Les développements les plus récents en matière de partenariat entre l'État et le milieu communautaire ont pris forme par le biais de la proposition de politique déposée le 5 avril 2000, par le ministère de la Solidarité sociale et de son ministre d'alors André Boisclair, de concert avec le Secrétariat à l'action communautaire autonome (SACA) (Ministère de la Solidarité sociale, 2000).

Le rationnel derrière cette proposition de politique défend la thèse que le partenariat entre l'État et le communautaire coule de source, le gouvernement faisant valoir que le communautaire est l'acteur tout désigné pour lui offrir l'information pertinente à la bonne marche du pays, car c'est un acteur branché sur les besoins de la population, ce qui fait de lui un interlocuteur recherché. De plus, selon les propos de Teisserenc cités dans la Politique, ils indiquent que « le partenariat apparaît comme une des conditions de transformation du système social et local » (Ministère de la Solidarité sociale, 2000, note p. 23).

Toutefois, le gouvernement affirme ne pas vouloir s'ingérer dans les affaires du communautaire, car « pour le milieu communautaire, l'établissement de saines relations avec l'État est indissociable, par ce dernier, de leur capacité de déterminer leur mission, leurs orientations ainsi que leurs modes et approches d'intervention et de gestion » (Ministère de la Solidarité sociale, 2000, p. 17).

Une consultation est alors mise en branle et chapeautée par le SACA. Gérald Larose est nommé président de ce comité de consultation qui fait le tour du Québec pour recueillir les réactions du milieu communautaire par rapport à la proposition de politique. En tout, 571 mémoires sont déposés lors de cette vaste consultation. Un rapport en résulte et fait état de toutes les réserves, revendications et suggestions d'amélioration ressorties au fil des consultations.

Les principaux enjeux identifiés lors des consultations touchent, entre autres, le champ d'application de la politique, le type de relation partenariale qu'entretiendraient le communautaire et l'État, le caractère utilitariste de la politique et l'autonomie ainsi que la survie des organismes de défense des droits. Les acteurs du milieu communautaire désirent également que la place des femmes dans le milieu soit davantage reconnue (Larose, 2000).

Ainsi, en septembre 2001, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale – le Ministère ayant eu le temps de changer de nom entre la proposition de politique et la politique finale! – présente la version finale de la *Politique de reconnaissance et de soutien de l'action communautaire autonome*. Le Rapport Larose semble avoir été pris au sérieux, puisque plusieurs modifications ont été effectuées de manière à mieux refléter les échanges tenus lors des séances de consultation. La politique finale touche à plusieurs aspects de la relation État-communautaire, mais, pour les fins de ce projet, seule la section sur le type de relation partenariale entre les deux parties est examinée.

La politique finale (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2001) propose aux organismes communautaires différents types de relations qui sont tributaires du type de financement qui lie les deux parties. En effet, le gouvernement peut offrir un soutien financier, qui consiste alors pour le gouvernement à verser un montant forfaitaire à l'organisme pour appuyer sa mission. Ce type de financement vise à assurer un « seuil plancher constituant une participation significative aux coûts jugés admissibles » (*Ibid*, p. 28).

L'entente de service devient une option dans le type de relation partenariale désirée entre les parties. Ce type de relation est d'un tout autre type que le soutien financier puisqu'il devient un contrat signé de gré à gré entre le gouvernement et un organisme dans lequel les services demandés par l'État et ceux que doit dispenser l'organisme sont clairement explicités. L'État identifie un besoin et lance un appel d'offres aux organismes désireux de le remplir. Ainsi, autant la mesure de soutien

financier respecte l'autonomie des organismes, autant l'entente de service précise les modalités de la relation selon les besoins de l'État. Cependant, il ne faut pas perdre de vue que l'entente de service est un contrat signé en toute connaissance de cause par les deux parties.

Par ailleurs, les organismes peuvent également recevoir un soutien financier ponctuel pour réaliser un projet particulier, en plus du financement de base ou d'une entente de service (Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2001).

3. Le milieu communautaire et l'État : vers un nouveau contrat social

Comme il en est question dans la section précédente, c'est au tournant des années 1980 que le rapport entre l'État et le milieu communautaire est profondément remis en question. En effet, les organismes communautaires foisonnent, mais leur leitmotiv change. D'un ton de revendication, il passe à la contestation à tous vents d'un État devenu soudainement trop envahissant (Larochelle et Robichaud, 1991). En effet, c'est au cours de la décennie 1990 que l'État québécois change la nature de ses rapports qu'il entretient avec les acteurs sociaux œuvrant dans divers champs d'intervention en adoptant la « dynamique partenariale » (René et Gervais, 2001, p. 20), c'est-à-dire que l'État recherche désormais la collaboration et un partenariat pour structurer les rapports sociaux, au point où cette position en vient à être qualifiée de « paradigme dominant » (*Ibid.,* p. 23).

En fait, pour faire un bref historique du rapport entre le communautaire et l'État, on peut avancer l'idée que c'est pendant la deuxième génération d'organismes communautaires, alors appelés groupes populaires (Bélanger et Lévesque, 1992), que la revendication mise à l'avant-plan concerne une plus grande implication de l'État au niveau du soutien à la population, car les besoins sont criants en période de crise économique (Panet-Raymond, 1985). Or, une fois ce besoin reconnu par l'État et que

des mesures ont été mises en œuvre pour le combler, l'État est devenu à la fois « un lieu d'insertion politique, un dispensateur de services et un des avatars les plus hideux de l'ordre établi » (Larochelle et Robichaud, 1991, p. 655). Ainsi, bien que leur revendication ait porté fruit, l'État n'en demeure pas moins accusé d'interventionnisme. Et c'est là que s'exprime l'ambivalence que le communautaire entretient par rapport à l'État : « la demande de fonds [s'accompagne] d'un désir d'affranchissement à l'égard du pourvoyeur » (*Ibid.*, p. 656). On voudrait l'argent sans les contraintes.

Cette ambivalence se caractérise paradoxalement – et c'est ce qui lui donne son caractère ambivalent! – par une ouverture du communautaire à l'égard des demandes de l'État. En effet, bien que le communautaire conserve sa position critique face au gouvernement, « la rupture de l'opposition et de la méfiance traditionnelle entre les dirigeants politiques et le milieu local se solde par l'établissement d'une sorte de nouveau "contrat social" » (*Ibid*, 1991, p. 659). La pierre angulaire de ce nouveau dialogue est sans contredit l'échange de services entre le secteur public et le milieu communautaire.

Cependant, ce que le gouvernement nomme partenariat n'est pas sans nourrir l'équivoque qu'entretient le communautaire face à l'État, car ce partenariat est fait au nom de la nécessité et, selon certains, sans la consultation qui aurait été nécessaire lors d'un tel changement de position (René et Gervais, 2001). En effet, le gouvernement cherche à diminuer ses dépenses en contexte de réductions budgétaires, mais le communautaire est lui aussi en manque de moyens, ce qui le place dans une position où refuser de telles ententes de partenariat est difficile sans compromettre la survie des organismes. Ainsi, « le financement est devenu un carcan accaparant et étouffant qui impose parfois une redéfinition des champs d'action des projets en fonction des subventions possibles » (Panet-Raymond, 1985, p. 44).

Ces difficultés de financement induisent d'autres changements pour les organismes communautaires. En effet, « le mode de fonctionnement qu'implique ce rapport à l'État insère l'action communautaire dans une logique bureaucratique » (Larochelle et Robichaud, 1991). Une des conséquences manifeste de ce changement de logique est peut-être la professionnalisation des intervenants dans le milieu communautaire. Devant désormais se soumettre au « jeu » des subventions pour assurer leur fonctionnement, les organismes doivent composer avec une nouvelle réalité leur demandant des compétences dont ils n'avaient pas nécessairement besoin auparavant.

De plus, la recherche de subvention passe presque inévitablement par l'identification de clientèles spécifiques (Lamoureux, 1999a, 1999b; Parazelli et Tardif, 1998) et la spécification de la mission de l'organisme. Ainsi, « la nécessaire spécialisation des tâches pour répondre à la complexité des problèmes conduit à la création de deux catégories de ressources humaines : la compétence chez les uns, la générosité chez les autres » (Larochelle et Robichaud, 1991, p. 666). Or, cette compétence attendue par les uns doit, dans une certaine mesure, se jumeler à la générosité des autres compte tenu des conditions de travail dans lesquelles se déroulent l'intervention de ces personnes.

Pour résumer la position ambivalente du milieu communautaire face à la demande partenariale de la part de l'État, on peut affirmer que « même s'ils veulent collaborer avec le réseau public pour améliorer la réponse aux besoins de la communauté, les organismes communautaires ne veulent pas se retrouver dans un rapport de sous-traitance avec l'État » (Fournier *et al.*, 2001, p. 115).

3.1 Un glissement de sens de l'action communautaire est appréhendé…

Pour plusieurs, le partenariat avec l'État n'est pas souhaitable, surtout dans « la foulée de ce *reengeneering* de l'État, [où] on privatise ce qui est rentable et on transfère le reste au secteur associatif et communautaire » (Lebel, 1998, p. 103-104).

Parazelli (1995), s'inspirant d'autres auteurs, apparente le partenariat au paternalisme en le qualifiant de « pa*ter*nariat »!

Ainsi, le communautaire est placé dans une situation ambiguë, car cette volonté de partenariat de la part de l'État laisse la place à un questionnement sur les motivations réelles du gouvernement : veut-il reconnaître le milieu communautaire ou veut-il « le domestiquer dans un travail de sous-traitance ? » (Caillouette, 1994, p. 124).

C'est l'éventuelle aliénation associée à la mainmise de l'État sur l'action communautaire qui suscite le plus d'inquiétudes, les acteurs de ce milieu ne voulant pas devenir des « employés de l'État non formellement reconnus » (Caillouette, 1994, p. 122). De fait, « *la subordination des mouvements sociaux à l'action de l'État*[3] constitue la limitation la plus grave de leur capacité d'action collective autonome » (Parazelli et Tardif, 1998, p. 66-67). Selon eux, l'autonomie, d'une part, des organismes communautaires face à l'État et, d'autre part, de l'action communautaire en tant que telle, est indissociable du mouvement communautaire. En ce sens, le partenariat proposé, ou imposé, ouvre la porte à l'ingérence de l'État. Donc, ce désengagement de la part de l'État, autant financier qu'au niveau de la dispensation de services, ne s'accompagnant pas d'une plus grande autonomie des collectivités locales, aurait pour effet pervers de permettre à l'État « d'intervenir pour fixer des normes devant présider à la mise en place de ces services » (Lamoureux, 1998, p. 45).

Ainsi, un communautaire étatisé n'aurait plus à se soucier de son financement, mais selon certains, c'est une situation qui est particulièrement à déconseiller pour rester suffisamment à l'écoute des besoins de la population. Ainsi, les organismes communautaires doivent se détacher de l'État en allant chercher d'autres sources de financement (Caillouette, 1999; Graefe, 1999).

[3] Ce sont les auteurs qui soulignent.

3.2 … Et le glissement de sens semble se concrétiser

Les données d'une récente enquête (Bourdon et *al.*, 2001) révèlent des faits qui soulèvent des questions concernant le sens de l'action communautaire tel qu'il est défendu par plusieurs (Caillouette, 1994, 1997; Lamoureux, 1999a, 1999b), car l'action de transformation sociale, qui devrait rallier les organismes communautaires vers cette finalité (Boucher et Favreau, 1997) ne semble pas être le principal type d'intervention au sein du milieu communautaire québécois.

Plus précisément, à la question leur demandant d'identifier le ou les types d'intervention (maximum de 3) correspondant le mieux à leur organisme, seulement 42⊡% (334 des 807 organismes participants) ont répondu poser des actions de transformation sociale. Il faut dire que trois items ont été regroupés sous le vocable action de transformation sociale, car les items exacts du questionnaire étaient «Défense des droits et des intérêts des individus ou groupes», «Actions collectives pour le changement social» et «Conscientisation et partage des savoirs»[4].

Les autres organismes ne faisant pas partie de cette catégorie ont mentionné uniquement dispenser des services ou apporter du soutien aux individus ou aux groupes.

Le nombre de mentions est également éloquent à cet égard. En effet, comme les organismes participant à l'enquête pouvaient identifier au maximum trois types d'interventions et les ordonner selon leur importance, il appert que dans 83 % des cas, c'est le service et soutien qui est identifié comme l'un ou l'autre des types d'interventions de leur organisme. La défense des droits et intérêts, l'action collective pour le changement social ainsi que la conscientisation et le partage des savoirs sont quand même mentionnés par près d'un organisme sur cinq.

[4] L'agglomération des items aurait pu être évitée, mais elle est considérée utile dans la foulée des propos de Boucher et Favreau (1997).

Ces constats semblent indiquer un éparpillement de l'action communautaire, voire un glissement de sens pour celle-ci, ce qui n'est pas sans faire réagir, comme en témoignent ces propos de Lamoureux (1999b) qui affirme que□:

> Il apparaît de plus en plus évident qu'une transformation importante du rôle de l'État influe grandement sur le rôle de la société civile. Ainsi, un nombre considérable de groupes communautaires autonomes exprimant, sur le plan local, le dynamisme de la société civile se voient conscrits dans des tâches liées à la prestation de services et dans des activités de régulation sociale ayant plus ou moins rapport avec leur vocation. […] En d'autres termes, on passe de la militance à la gestion des problèmes sociaux (p.□3).

En somme, cette reconnaissance étatique dont le communautaire se considère «□victime□» mène les acteurs de ce milieu à redouter l'instrumentalisation de leur service, en ce sens que «□cette reconnaissance ne soit pas la leur, mais celle de leurs services vidés du sens qui leur est incorporé□» (Caillouette, 1999, p.□3).

Ainsi, le paradoxe soulevé par Caillouette (1992, 1999) à l'effet que le communautaire désire la reconnaissance de la part de l'État, mais que, d'un autre côté, il demeure réfractaire au partenariat avec le gouvernement, combiné au fait que l'État est ambivalent à l'égard du communautaire parce que, «□d'un côté, il en fait la promotion, de l'autre, il le soumet à une logique bureaucratique□» (Caillouette, 1999, p.□6), laissent croire que le communautaire est en profonde redéfinition.

4. Le Diplôme et travail en milieu communautaire

Cette section aborde les conditions de travail en milieu communautaire pour ensuite présenter la situation des diplômées et diplômés du post-secondaire, plus spécifiquement ceux dont le diplôme est le plus souvent rencontré en milieu communautaire.

4.1 Les conditions de travail dans le milieu communautaire

Lorsqu'il est question de supposée sous-traitance que le communautaire dénonce, c'est souvent les conditions de travail qui servent de fer de lance. Probablement à juste titre puisque les conditions de travail dans le milieu communautaire sont souvent perçues comme précaires. En effet, en 1987, Bélanger avançait qu'il « [a] suffisamment d'indications pour affirmer sans grand risque d'erreur que la plupart des emplois de ces travailleurs et travailleuses relèvent d'un sous-marché de l'emploi » (Bélanger, 1987a, p. 84).

Cependant, en 2003, il faut nuancer ces propos et, de fait, différencier la précarité de la faible rémunération. En effet, on peut difficilement affirmer que les emplois en milieu communautaire sont précaires lorsqu'on constate que 72 % des personnes travaillent à temps plein, soit plus de 30 heures par semaine et que 55,7 % des travailleuses et travailleurs ont des contrats à durée indéterminée, « de qui peut être associé à une certaine forme de permanence » (Bourdon, et *al.*, 2001, p. 24). Ainsi, l'emploi en milieu communautaire n'est pas vraiment précaire, mais on ne peut pas en dire autant de la survie des organismes qui les embauchent, et c'est probablement là que le bât blesse.

Au niveau de la rémunération, si on compare la rémunération des travailleuses et travailleurs du communautaire par rapport à la population globale, il est possible d'observer que les salaires en milieu communautaire sont « plus concentrés entre 15 000 $ et 35 000 $ par année (67,5 % c. 37,7 %) ». Également, « on retrouve un peu moins de salariés du communautaire sous les 15 000 $ et beaucoup moins au-dessus de 35 000 $ (7 % c. 27,8 %) » (Bourdon, Deschenaux et Coallier, 2000, p. 4). On peut, à la lumière de ces chiffres, avancer que la rémunération en milieu communautaire est moins avantageuse que dans le reste du marché de l'emploi.

Cette faible rémunération est d'autant plus étonnante que la main-d'œuvre du milieu communautaire est fortement scolarisée, si on la compare à la population

globale. En effet, seulement les détenteurs d'un baccalauréat sont deux fois plus nombreux dans le milieu communautaire (20,6 % c. 8,9 %) (Tableau 1).

Tableau 1

Répartition des travailleuses et travailleurs par plus haut niveau de scolarité atteint – Milieu communautaire et population globale

	Milieu communautaire		Population globale	
	(N)	(%)	(N)	(%)
Secondaire non terminé	380	7,9	2 089 455	41,0
Diplôme d'études secondaires	945	19,5	1 416 220	27,8
Diplôme d'études collégiales	1 697	35,1	755 390	14,8
Diplôme universitaire[5]	530	11,0	171 025	3,4
Baccalauréat	998	20,6	454 765	8,9
Maîtrise ou doctorat	284	5,9	454 765	2,8
Total	**4 834**	**100,0**	**5 098 905**	**100,0**

Source : Bourdon, Deschenaux et Coallier (2000) et Statistiques Canada[6]

Cependant, la forte scolarisation des travailleurs du milieu communautaire n'est pas un phénomène nouveau. Une étude menée en 1989 établissait le taux de diplômés universitaires en milieu communautaire à 65 % (Dumais et Côté, 1989). Récemment, une étude indiquait que 72,6 % des personnes œuvrant au sein du milieu communautaire sont des diplômés du post-secondaire (Bourdon, Deschenaux et Coallier, 2000). Cependant, il faut mentionner que les deux études, bien que semblables, ne sont pas tout à fait méthodologiquement identiques, c'est pourquoi toute comparaison est risquée. Or, il est cependant possible de penser que l'idée de grandeur que fournit l'étude de Dumais et Côté mérite qu'on s'y attarde, étant donné la taille de l'échantillon et le taux de réponse obtenu[7].

Fait intéressant à noter, les jeunes œuvrant au sein du milieu communautaire

[5] Cette catégorie tous les diplômes universitaires qui ne sont pas des programmes de baccalauréat, comme un certificat.

[6] http://www.statcan.ca/francais/Pgdb/People/Education/educ41b_f.htm

[7] Ont participé 260 organismes, pour un taux de réponse de 65 %.

(moins de 35 ans) semblent cependant avantagés par rapport à leurs pairs oeuvrant dans d'autres secteurs (Bourdon, Deschenaux et Coallier, 2000). Ce constat vient conforter l'hypothèse établissant le communautaire comme une filière d'insertion professionnelle potentiellement intéressante, particulièrement pour les diplômées et diplômés de collèges et d'universités.

4.2 La situation des diplômées et diplômés du post-secondaire

En période de récession, les jeunes sont souvent les plus touchés par les bouleversements économiques. Cependant, la conjoncture n'affecte pas tous les jeunes de la même façon et, traditionnellement, les diplômées et diplômés de collèges et d'universités sont épargnés, puisque ces derniers, étant les plus scolarisés de leur génération, ont plus de chances de décrocher un emploi que leurs pairs qui ne sont pas scolarisés (Charette, 1994; Bouchard et Zhao, 2000). Or, les diplômées et diplômés du post-secondaire sont maintenant eux aussi affectés par les aléas du marché de l'emploi. En effet, bien qu'elles et ils jouissent de taux de placement relativement constants depuis 1982, leurs emplois sont de moins en moins à temps plein, liés au domaine d'études, sauf pour les diplômées et diplômés de 1999, pour qui la situation semble vouloir s'améliorer. L'insertion professionnelle des finissantes et finissants du post-secondaire, jusqu'alors inchangée malgré les soubresauts de la conjoncture économique, est maintenant atteinte.

Or, cet état de fait ne transparaît pas au premier regard, surtout si l'accent est mis sur les taux de placement. En effet, les sortants des deux programmes de niveau collégial[8] se placent en moyenne dans une proportion supérieure à 75⊡%, entre 1982 et 1999. Au niveau des titulaires d'un baccalauréat, l'examen des moyennes des taux de placement des disciplines à l'étude laisse entrevoir des programmes dont les sortants se trouvent dans une large mesure un emploi (entre 82,4⊡% et 91,5⊡%). En ce qui concerne les titulaires d'une maîtrise, les moyennes des taux de placement sont

[8] Les deux programmes de niveau collégial sont le collégial général et le collégial technique.

tout aussi, sinon plus reluisantes que pour les bachelières et bacheliers, oscillant entre 87,4 % et 95,7 % (Audet, 1989, 1991, 1994, 1998; MÉQ, 1998, 1999, 2000a, 2000b, 2001; MESS, 1993; Michel, 1986, 1988).

Par contre, si on rajoute à l'indicateur précédent le caractère permanent de l'emploi, donc le taux de placement dans un emploi à temps plein, permanent et lié au domaine d'études, on observe que cet indicateur accuse un recul de 24 % pour les détenteurs d'un maîtrise, passant de 71,7 % en 1982 à 48 % en 1997[9]. Ce recul est de 21 % pour les détenteurs d'un baccalauréat, le taux passant de 59,9 % en 1982 à 37,5 % en 1997[10] (Audet, 1998).

Devant ce resserrement du marché de l'emploi, les diplômées et diplômés de collèges et d'universités doivent emprunter des filières d'insertion différentes de celles traditionnellement privilégiées. Ainsi, il semble que le milieu communautaire en soit une. En effet, bien que les organismes ne documentent pas l'évolution de la présence des diplômées et diplômés du post-secondaire à leur emploi et que les chiffres que nous possédons sont très récents, ne pouvant ainsi tracer un portrait historique de la présence des diplômées et diplômés, un cumul de constats permet d'envisager que la présence de ces travailleuses et travailleurs, si elle n'a pas augmenté est à tout le moins restée stable.

En effet, étant donné que le financement des organismes communautaires est à la hausse et que ce financement est accompagné de demandes de partenariat, forçant un tournant, plus ou moins volontaire, vers les services, couplé au fait que le nombre d'organismes communautaires augmente de manière très marquée, ce qui, du coup, accroît l'offre de travail, on peut penser que plusieurs diplômées et diplômés de collèges et d'universités passent par le milieu communautaire à un moment ou à un autre de leur trajectoire professionnelle. Ils y passent également pour les raisons

[9] Ces données ne sont plus disponibles dans les relances universitaires après 1997.
[10] Ces données ne sont pas disponibles pour les sortants du collégial technique.

suivantes⊡

- le tournant vers les services est observable selon les résultats d'une enquête récente (Bourdon, et *al.*, 2001);
- le financement des organismes passe de plus en plus par la voie de la bureaucratie (Larochelle et Robichaud, 1991);
- la rédaction des nécessaires demandes de subventions demandent une qualification accrue des travailleuses et travailleurs qui les rédigent.

Il semble opportun de s'attarder à examiner la situation des diplômées et diplômés de collèges et d'universités qui oeuvrent en milieu communautaire.

4.3 La situation spécifique des diplômées et diplômés dont le diplôme est le plus souvent rencontré en milieu communautaire

Comme il en est question précédemment, la situation des diplômées et diplômés de collèges et d'universités œuvrant en milieu communautaire n'étant pas documentée, il est impossible de savoir avec précision quels sortants de quels programmes se trouvent en milieu communautaire. Cependant, il est possible de se baser sur deux études récentes pour arriver à déterminer quelques programmes sont plus susceptibles de voir leurs sortants œuvrer en milieu communautaire. La première étude dont il est question est une recherche sur les Services externes de main-d'œuvre (SEMO) (Bourdon, 1998; Bourdon et Bergeron, 1997) qui établit une répartition des domaines de formation des employés de ces organismes. L'orientation professionnelle, l'administration, le service social, l'éducation, la psychologie, le secrétariat et la communication/animation sont les domaines de formation recensés dans ce type d'organismes (Bourdon, 1998).

La seconde étude mentionnée concerne la deuxième phase du programme de recherche – qui sera présenté plus en détails dans le chapitre portant sur la méthodologie – dans lequel s'inscrit cette thèse. Fait intéressant à noter, les données

recueillies dans cette phase corroborent les constats de la recherche sur les SEMO, à la différence près que l'ordre des domaines de formation varie. Cette différence peut potentiellement s'expliquer par le fait que la recherche sur les SEMO visait un type précis d'organismes, centré sur une mission d'employabilité des clientèles particulières, ce qui n'est pas le cas de la deuxième étude, puisqu'elle touche à tous les organismes de tous les secteurs d'activités confondus. En tout, 264 personnes ont indiqué leur domaine de spécialisation. Il en résulte une distribution semblable à celle rencontrée dans les SEMO, ce qui porte à croire que ces domaines de formation sont probablement effectivement ceux les plus fréquemment rencontrés dans le milieu communautaire (Tableau 2).

Tableau 2

Distribution partielle[11] des travailleuses et travailleurs du milieu communautaire, selon la spécialité du diplôme obtenu

	Fréquence	
Spécialité du diplôme	(N)	(%)
Administration	29	17,0
Travail social	25	14,6
Psychologie	24	14,0
Service de garde	22	12,9
Psychoéducation	18	10,5
Éducation spécialisée	17	9,9
Sciences humaines[12]	14	8,2
Orientation	11	6,4
Enseignement	11	6,4

Source : Collectif de recherche sur les occupations (2002). *Enquête sur le travail et les conditions de travail*. Compilation non publiée.

Ainsi, les programmes les plus souvent rencontrés ont été examinés à la lumière de trois indicateurs touchant la qualité des emplois obtenus par ces diplômées

[11] Seules les dix premières spécialités sont présentées, puisque après ce seuil, les fréquences ne sont pas assez élevées pour considérer ces spécialités comme fréquemment rencontrées en milieu communautaire.

[12] Les sciences humaines ne sont pas étudiées en profondeur étant donné que ce n'est pas une discipline mais une famille de diplômes.

et diplômés. Il semble important de se pencher sur la qualité des emplois, puisque si l'analyse de la situation des sortants du système d'enseignement se limite à l'examen des taux de placement, il est aisé de constater que la situation ne suscite pas vraiment d'inquiétude, comme il en est question précédemment.

De ce fait, l'analyse de la situation des diplômées et diplômés de programmes étant le plus souvent rencontrés en milieu communautaire met l'accent sur trois indicateurs de la qualité des emplois obtenus, soit le taux de placement dans un emploi relié au domaine d'études, le nombre moyen de semaines nécessaires à l'obtention d'un emploi à temps plein et le salaire hebdomadaire moyen[13].

Au niveau du taux de placement dans un emploi lié au domaine d'études, il est possible de constater que la situation s'est améliorée pour presque tous les détenteurs et détentrices d'un diplôme du collégial technique et d'un baccalauréat entre 1985 et 1999. En effet, des huit programmes étudiés, seul l'orientation a connu une légère baisse (-1 %), alors que les autres programmes ont vu la correspondance études-travail faire un bond variant de 2,8 % (psychoéducation) à 33,4 % (psychologie) (Annexe A, Tableau 1).

Pour le même indicateur, mais cette fois au niveau du deuxième cycle, on remarque que plusieurs programmes ont subi des baisses sur le plan du taux d'emploi dans un domaine relié. C'est le cas entre autres de l'administration des affaires (-6,3 %), le travail social (-2,8 %) et la psychoéducation (-9,2 %). L'orientation (11,7 %) est le programme ayant connu la plus forte hausse de cet indicateur entre 1985 et 1999 (Annexe A, Tableau 2).

Pour ce qui est du nombre moyen de semaines nécessaires à l'obtention d'un emploi à temps plein, on remarque que, en ce qui a trait aux programmes du collégial

[13] Par souci d'avoir un portrait juste de la situation, les salaires hebdomadaires moyens ont été convertis en dollars constants prenant l'année 2000 comme année de référence.

technique et du baccalauréat, la situation s'est améliorée pour tous les sortants de ces programmes. En effet, on assiste à des baisses de 5 semaines (éducation spécialisée) allant jusqu'à 15,3 semaines (psychoéducation), ce qui signifie que les diplômées et diplômés de ces programmes se trouvent des emplois à plein temps plus rapidement qu'avant (Annexe A, Tableau 3).

En ce qui a trait aux programmes de deuxième cycle pour ce même indicateur, on assiste également à des baisses tout aussi importantes, voire plus importantes (de 3 semaines à 23,9 semaines) que pour les diplômées et diplômés des autres ordres d'enseignement, à l'exception des sortants du service social qui voient le nombre moyen de semaines avant l'obtention d'un emploi à plein temps grimper de 6 semaines (Annexe A, Tableau 4).

L'étude du salaire hebdomadaire moyen des titulaires de diplômes dont les programmes sont les plus souvent rencontrés en milieu communautaire révèle une détérioration de la rémunération de ces diplômées et diplômés. En effet, entre 1985 et 1999, les salaires hebdomadaires moyen, en dollars constants de 2000, ont chuté. Par exemple, les titulaires d'un baccalauréat en psychologie ont vu leur revenu diminuer de 23 $ par semaine, alors que celles et ceux de psychoéducation ont vu le leur fondre de 220 $ par semaine. Fait intéressant à noter, les titulaires d'un collégial technique ont vu leur traitement augmenter durant la même période (Annexe A, Tableau 5).

Dans la même veine, le salaire hebdomadaire moyen des titulaires d'une maîtrise dans les programmes à l'étude est également en baisse, comme en témoignent les diplômées et diplômés de travail social, qui sont les moins touchés, avec une baisse hebdomadaire de 152 $, jusqu'aux plus atteints, les diplômées et diplômés de psychoéducation, qui ont vu leur salaire fondre de 611 $ par semaine sur la même période. L'administration des affaires fait bande à part avec un gain de 219 $ par semaine sur la même période (Annexe A, Tableau 6).

En résumé, la situation semble globalement s'améliorer lorsqu'on regarde le taux d'emploi dans un emploi lié au domaine d'études et les diplômées et diplômés du collégial technique, du baccalauréat et de la maîtrise des programmes à l'étude semblent se trouver un emploi à temps plein plus rapidement qu'avant. Cependant, leur rémunération est majoritairement à la baisse depuis 1982.

Donc, alors que l'examen de la situation générale des diplômées et diplômés du post-secondaire révèle une détérioration des conditions d'insertion professionnelle, l'examen spécifique de la situation des titulaires de diplômes les plus souvent rencontrés en milieu communautaire révèle paradoxalement une amélioration des conditions d'insertion. Peut-on penser que cette différence est attribuable au milieu communautaire? Qu'en pensent les acteurs? Aussi, sachant que les taux d'emploi reliés au domaine d'études ici présenté sont basés sur l'interprétation que font les acteurs de l'adéquation formation-emploi, il serait intéressant de recueillir cette interprétation auprès des diplômées et diplômés œuvrant en milieu communautaire.

5. L'OBJECTIF DE LA RECHERCHE

L'action communautaire et les milieux communautaires sont actuellement en transformation. Ils subissent des pressions de la part de l'État pour se soumettre à des relations partenariales axées sur l'offre de service. Par ailleurs, la croissance même du nombre d'organismes, augmentant du coup la demande de travail, amène un nombre important de diplômés du post-secondaire à œuvrer, pour une période plus ou moins prolongée, dans le milieu communautaire.

En ce sens, l'objectif de cette recherche est de décrire la place qu'occupe le milieu communautaire dans l'insertion professionnelle, plus précisément dans la transition entre le système d'enseignement et l'intégration en emploi, des diplômées et diplômés du post-secondaire.

5.1 Les objectifs spécifiques

L'examen des données se déroulera en deux temps, d'abord au plan objectif à l'aide des données quantitatives et ensuite au plan subjectif à l'aide de données qualitatives. L'atteinte du premier objectif spécifique permettra de faire la description de l'environnement de travail des diplômées et diplômés et des conditions qui y prévalent⊡

a) dresser un portrait statistique des conditions de travail des jeunes en milieu communautaire, comparativement aux autres travailleuses et travailleurs du communautaire, mais également par rapport à l'ensemble de la population active du même âge.

L'examen des données au plan subjectif s'articulera autour de la définition de l'insertion professionnelle de Laflamme (1993), caractérisée par trois instances, soit la préparation professionnelle, la transition professionnelle et l'intégration professionnelle. L'atteinte du deuxième objectif spécifique permettra d'aborder l'instance de la formation professionnelle⊡

b) analyser la perception de la pertinence de la formation qu'elles et ils ont reçue au regard de l'emploi qu'elles et ils occupent en milieu communautaire;

L'atteinte du troisième objectif spécifique permettra d'étudier la transition professionnelle des diplômées et diplômés⊡

c) analyser le rapport que les diplômées et diplômés entretiennent avec le milieu communautaire, c'est-à-dire examiner les justifications menant à comprendre si leur présence dans le communautaire est choisie ou fortuite;

L'atteinte du quatrième objectif spécifique permettra l'examen de l'intégration professionnelle des diplômées et diplômés dans le milieu communautaire ou encore de leurs intentions de changement professionnel, concrétisées ou concrétisables à différents niveaux⊡

d) examiner les plans d'avenir de ces travailleuses et travailleurs, de manière à mieux cerner l'importance de leur passage dans le communautaire.

En somme, cette thèse revêt un caractère résolument descriptif. Cependant, des outils conceptuels seront néanmoins mobilisés afin d'éclairer, chacun à leur façon, les données, permettant de formuler des hypothèses et des pistes pour d'éventuelles recherches. Ainsi, le prochain chapitre présente ces outils conceptuels et le septième chapitre abordera le regard qu'ils auront permis de jeter sur les données descriptives en présentant certaines hypothèses.□

DEUXIÈME CHAPITRE

LES OUTILS CONCEPTUELS

Ce chapitre présente les différents concepts qui éclaireront l'analyse et la discussion des données de la recherche, d'où la nuance entre des outils conceptuels et un cadre théorique. En effet, on ne trouve pas dans cette recherche une théorie forte pour chapeauter l'analyse des données, laquelle théorie étant à vérifier ou infirmer. On y trace cependant des concepts que l'on pourrait qualifier d'outils, à l'instar de Durkheim (Kaufmann, 2001). Les concepts ici présentés sont en effet des outils, matérialisation d'un savoir disciplinaire et fruit de l'imaginaire sociologique des auteurs, en plus de la confrontation paradigmatique ou disciplinaire par laquelle ces derniers ont dû passer pour voir le concept mis de l'avant et accepté par leurs pairs.

Cette posture a été adoptée dans le cadre particulier de cette recherche, qui s'inscrit à l'intérieur d'un vaste programme de recherche (plus de détails dans le troisième chapitre), qui nous a conduit à faire la cueillette des données avant l'élaboration du cadre conceptuel à appliquer à cette thèse. Ainsi, une fois la cueillette complétée, les données disponibles et examinées, certains éclairages conceptuels se sont avérés plus féconds afin de répondre à l'objectif de la recherche. C'est entres autre le cas de la théorie de l'action dispositionnelle de Pierre Bourdieu, qui a été l'inspiration théorique de cette thèse et, en particulier, certains concepts qui sont présentés dans ce chapitre, comme l'habitus et plus secondairement le champ, servant à définir le concept de sens pratique (Bourdieu, 1980c, 1987, 1994a). Bien que cette thèse n'ait pas le dessein de vérifier une théorie, toutes les constituantes de la théorie bourdieusienne sont néanmoins abordées, parfois plus en profondeur que d'autres, car «□des notions telles qu'habitus, champ et capital peuvent être définies, mais seulement à l'intérieur du système théorique qu'elles constituent, jamais à l'état isolé□

(Bourdieu et Wacquant, 1992, p.□71).

C'est pourquoi ce chapitre porte sur les outils conceptuels éclairant l'analyse et l'interprétation des données plutôt que sur un cadre théorique fort, car la méthodologie du programme de recherche n'ayant pas été élaborée dans le dessein de vérifier une théorie, en l'occurrence la théorie de l'action dispositionnelle, les données ne permettent pas une telle entreprise.

Ainsi, en plus des concepts bourdieusiens déjà mentionnés, ce chapitre traite aussi du concept de stratégie, tel qu'il est défini par Bourdieu (1980e) et Rose (1999), de même que des concepts de socialisation et de trajectoires scolaires et professionnelles.

Or, la thèse étant avant tout un exercice universitaire d'érudition, il faut, dans un souci de cohérence, arriver à se positionner en tant que chercheur dans une discipline divisée par les antagonismes depuis sa fondation (Berthelot, 1998).

Ainsi, la fameuse querelle entre l'objectivisme et le subjectivisme en sociologie a teinté l'écriture de cette thèse, pour finalement aboutir à une prise de position, nécessaire et éclairante. De façon à s'imprégner de la culture sociologique, ce chapitre commence sur une note dialectique. En effet, tous ne sont pas du même avis au sujet de la nécessité de la logique classificatoire. Pour ajouter, c'est l'auteur qui a été l'inspiration théorique de cette thèse, Pierre Bourdieu lui-même, qui a tenu les propos les plus acerbes à propos de cet exercice. En effet, Bourdieu (1987) dans *Choses dites* y va de cette réponse choc à une question qui lui demandait de situer sa pensée dans les grands classiques.

> Je pense même qu'un des obstacles au progrès de la recherche est ce fonctionnement classificatoire de la pensée académique, et politique, qui, souvent, interdit l'invention intellectuelle en empêchant le dépassement des fausses antinomies et des fausses divisions. La logique de l'étiquette classificatoire est très

> exactement celle du racisme, qui stigmatise en enfermant dans une essence négative. En tous cas, elle constitue à mes yeux le principal obstacle à ce qui me paraît être le juste rapport aux textes et aux penseurs du passé. Pour ma part, j'ai avec les auteurs des rapports très pragmatiques : j'ai recours à eux comme à des compagnons au sens de la relation artisanale, à qui on peut demander un coup de main dans les situations difficiles (p. 39-40).

Selon Bourdieu (1987), les oppositions rattachées aux paradigmes ou écoles « ont un fondement social, mais elles n'ont aucun fondement scientifique » (p. 47). L'exemple le plus typique est justement l'opposition entre le structuralisme et le phénoménologisme. Selon l'auteur, « toutes ces oppositions (et il y en a beaucoup d'autres) [lui] paraissent tout à fait fictives et dangereuses, parce qu'elles conduisent à des mutilations » (Idem).

Il soutient que de présenter les auteurs scolairement mène à croire que ces auteurs n'avaient jamais échangé sur leurs travaux, malgré des positions épistémologiquement, du moins en apparence, divergentes.

> Il est évident, par exemple, que Weber a vu ce que Marx ne voyait pas, mais aussi que Weber avait vu ce que Marx ne voyait pas parce que Marx avait vu ce qu'il avait vu. Une des grandes difficultés en sociologie, c'est que, très souvent, il faut inscrire dans la science ce contre quoi on a construit dans un premier temps la vérité scientifique (p. 49).

Bourdieu (1987) rappelle qu'on peut « penser avec un penseur contre ce penseur [...] Dire que l'on peut penser à la fois avec et contre un penseur, c'est contredire radicalement la logique classificatoire dans laquelle on a coutume de penser le rapport aux pensées du passé » (p. 63).

Pourtant, quelques années auparavant, Bourdieu, dans un article intitulé fort à propos *Le paradoxe du sociologue,* affirmait que « l'opposition initiale du subjectivisme et de l'objectivisme était une question grossière et naïve qu'il fallait poser pour la dépasser » (Bourdieu, 1979a, p. 91). Il ajoute même le caractère

permanent de la lutte entre l'objectivisme et le subjectivisme dans le sens que□□chacun cherche à imposer comme perception objective de soi-même, sa perception subjective. Un dominant, c'est quelqu'un qui a les moyens d'imposer à l'autre qu'il le perçoive comme il demande à être perçu□ (*Ibid.,* p.□93).

Donc, après avoir quelque peu remis en question la pertinence de se prononcer sur l'antagonisme entre les différentes conceptions de la sociologie, il n'en demeure pas moins que ce questionnement aide à comprendre les nuances et transparaît dans les écrits. En effet, dans *Méditations pascaliennes*, un de ses derniers ouvrages, pourtant écrit après son tournant méthodologique de *La misère du monde* (Hamel, 1999), Bourdieu est assez clair sur sa conception de la sociologie. Bien qu'il se soit toujours distancié des tentatives de classement, on peut percevoir son obédience déterministe lorsqu'il affirme que «□l'agent n'est jamais complètement le sujet de ses pratiques□ (Bourdieu, 1997, p.□166). En effet, l'incorporation de l'habitus propre au champ dans lequel il se trouve l'amène à développer un sens pratique, qui «□lui permet d'agir comme il faut (*ôs dei* disait Aristote) sans poser ni exécuter un "□il faut□", une règle de conduite□ (Idem). Cependant, ces dispositions à agir d'une certaine façon passent inaperçues, puisque lorsqu'elles sont mobilisées ou mises en œuvre, elles paraissent tellement évidentes et allant de soi, qu'elles ne paraissent pas, étant tellement adaptées à la situation. C'est pourquoi Bourdieu fait toujours allusion à une illusion de liberté d'action.

À l'instar de Pierre Bourdieu, nous nous inscrivons dans cette posture théorique qu'on pourrait qualifier de déterministe; cependant, nous préférons la qualifier de dispositionnelle.

1. UNE THÉORIE DE L'ACTION DISPOSITIONNELLE

Cette thèse s'inscrit donc dans le courant de la théorie de l'action désignée comme dispositionnelle (Bourdieu, 1994a), c'est-à-dire qu'elle considère les potentialités, à la fois celles incorporées par les agents et à la fois celles inscrites dans

les structures des situations où les agents agissent dans ce qu'on pourrait nommer leurs relations.

Cette philosophie, entre autres, présentée en avant-propos de *Raisons pratiques* (Bourdieu, 1994a) repose sur une relation à double sens entre, d'une part, les structures objectives, exprimées par le biais du concept de champ social et, d'autre part, les structures incorporées, c'est-à-dire l'habitus des agents. La compréhension de cette relation à double sens passe par quelques concepts clés, soit l'habitus, le champ et le capital, dont il sera question ultérieurement.

La philosophie de l'action dispositionnelle s'oppose à un présupposé anthropologique majeur et fortement répandu par les intellectuels lorsqu'il est question de rendre compte de la pratique, soit celui de l'action rationnelle, qui postule que toute action ou représentation d'une action ou d'une situation qui ne soit pas engendrée par les raisons explicitement posées d'un individu autonome et pleinement conscient de ses motivations est irrationnelle.

Elle s'oppose également aux thèses structuralistes les plus extrêmes en refusant de réduire les agents au rôle d'accessoires corollaires à la structure. Cependant, elle ne considère par les agents comme des sujets, vus comme des individus conscients, posant des actions que si et seulement si la fin est explicitement définie et calculant leurs moyens en fonction des fins explicitement posées. *A contrario,* la notion d'agent ne postule pas que l'individu répond mécaniquement à des *stimuli* extérieurs, provenant de son environnement, qui est d'ailleurs caractérisé par son côté éminemment relationnel.

1.1 Le réel est relationnel

Bourdieu (1994a) part du principe que le réel est relationnel, c'est-à-dire qu'il faut considérer, lors de l'analyse d'un groupe social, l'ensemble du contexte et des relations qui le compose. Ce faisant, on établit le rapport entre les positions sociales

d'un agent dans une structure, les dispositions de ces derniers, en d'autres termes, leurs habitus, et les prises de position ou les choix de ces agents dans différents domaines de leur vie. Cette analyse a le mérite d'être contextualisée et dynamique, car elle ne transforme pas en propriétés « nécessaires et intrinsèques d'un groupe quelconque […] les propriétés qui leur incombent à un moment donné du temps du fait de leur position dans un espace social déterminé, et dans un état déterminé de l'*offre* des biens et des pratiques possibles » (p. 19).

Cette idée de différence entre les contextes est au fondement de la notion d'espace, qui est un « ensemble de positions distinctes et coexistantes, extérieures les unes aux autres, définies les unes par rapport aux autres […] » (Bourdieu, 1994a, p. 20). Ainsi, un espace comporte des agents qui occupent différentes positions qui coexistent dans cet espace, tout en étant distinctes les unes des autres. Ces positions sont en relation les unes aux autres, car elles se définissent mutuellement dans un rapport dialectique. En effet, un agent occupant une position dominante dans un espace ne peut le faire qu'à condition que d'autres agents occupent des positions de dominés et qui, implicitement ou non, reconnaissent le caractère dominant des dominants. « Il faut donc construire l'espace social comme une structure de positions différenciées, définies, en chaque cas, par la place qu'elles occupent dans la distribution d'une espèce particulière de capital » (*Ibid.*, p. 31-32).

C'est d'ailleurs sur le principe de la différence entre les acteurs que se fonde le recours aux concepts d'espace social et de champ, car « les êtres apparents, directement visibles, qu'il s'agisse d'individus ou de groupes, existent et subsistent dans et par la *différence*, c'est-à-dire en tant qu'ils occupent des *positions relatives* dans un espace de relations qui, quoique invisible et toujours difficile à manifester empiriquement, est la réalité la plus réelle[14] » (*Ibid.*, p. 3).

[14] C'est Bourdieu qui souligne.

1.2 La pertinence des outils conceptuels pour cette recherche

Nous avançons l'idée que l'étude de l'insertion professionnelle, dans le cas qui nous concerne, des diplômées et diplômés du post-secondaire dans un milieu particulier, soit le milieu communautaire, est propice à l'utilisation des outils conceptuels proposés par Bourdieu.

En effet, l'insertion professionnelle est un processus qui se déroule en transition entre deux systèmes, soit le système d'enseignement et le système de production, systèmes composés d'acteurs, d'enjeux et de façons de faire. Ces deux systèmes sont également soumis à des logiques propres et variablement convergentes ou divergentes selon les époques. Les acteurs en processus d'insertion professionnelle se trouvent ainsi à devoir composer avec les contraintes et les influences inhérentes à l'un et l'autre des systèmes, mettant de l'avant l'idée de la socialisation opérée d'une part par le système d'enseignement, et ce dès l'entrée de l'acteur dans ce système, soit vers cinq ou six ans au Québec, et d'autre part, par le système de production, présenté sous la forme d'un marché de l'emploi. En reconnaissant le poids de l'influence exercée par ces deux systèmes dans le cadre d'une sociologie de l'action dispositionnelle, c'est-à-dire la socialisation à laquelle ils soumettent l'acteur, on reconnaît l'importance à accorder à l'habitus, qui est en quelque sorte la résultante de cette socialisation.

Également, le marché de l'emploi impose des contraintes et des enjeux avec lesquels l'acteur doit composer, le limitant dans ses stratégies d'insertion professionnelle, au point tel que Rose (1999) remet en question la pertinence d'utiliser la notion de stratégie lorsqu'il est question de l'insertion professionnelle, comme il en sera question plus loin. En effet, les acteurs rencontrés ont eux-mêmes fait mention de diverses influences et/ou contraintes qu'ils ont subies ou que leur organisme rencontre, qui sont loin d'être une réification effectuée par le chercheur lorsqu'il observe le monde social. Dans cette optique, les concepts de capitaux, de champ, d'enjeux et même de stratégie, avec toutes les nuances qui s'imposent,

semblent être eux aussi pertinents.

C'est dans cette optique que seront mobilisés les concepts bourdieusiens dans le septième chapitre, afin d'interpréter les résultats descriptifs présentés dans les quatrième, cinquième et sixième chapitres. Rappelons que l'interprétation est□

> dans un science empirique, toute reformulation du sens d'une relation entre des concepts descriptifs qui, pour transformer ce sens (l'enrichir, le déplacer ou le simplifier), doit faire intervenir la comparaison de cette relation avec des descriptions empiriques qui ne supposent pas exactement le même «□nivers de discours□ que la relation ainsi interprétée. (Passeron, 1991, p.401).

C'est donc dans le but d'enrichir la description des résultats effectuée tout au long de la thèse que les concepts bourdieusiens seront utilisés, car ces résultats, qu'ils soient quantitatifs dans le portrait des conditions de travail des jeunes travailleuses et travailleurs ou qualitatifs lorsqu'il est question de la pertinence de la formation, de la justification élaborée par les diplômées et diplômés pour expliquer leur présence dans le milieu communautaire ou encore de leur intention de quitter ou de rester dans ce milieu, appellent, en cohérence avec la posture épistémologique présentée, une hypothèse d'explication relevant de la sociologie dispositionnelle dont les concepts bourdieusiens sont issus.

2. UN GLOSSAIRE BOURDIEUSIEN

Cette section définit les concepts bourdieusiens retenus pour l'analyse et l'interprétation des données, en l'occurrence l'habitus, le champ et le sens pratique. Ces concepts ne faisant pas l'unanimité dans la communauté scientifique, les principales critiques adressées à ces concepts, de même que notre réponse à ces critiques sont présentées en fin de section.

2.1 L'habitus

Histoire de débuter cette section, voici la définition que donne Bourdieu de l'habitus. Rebutante à souhait, il est à espérer que cette définition paraisse moins

obscure à la fin de la section!

> Les habitus sont des systèmes de dispositions durables, structures structurées prédisposées à fonctionner comme structures structurantes, c'est-à-dire en tant que principes de génération et de structuration de pratiques et de représentations qui peuvent être objectivement « réglées » et « régulières » sans être en rien le produit de l'obéissance à des règles, objectivement adaptées à leur but sans supposer la visée consciente des fins et la maîtrise expresse des opérations nécessaires pour les atteindre et, tant tout cela, collectivement orchestrées sans être le produit de l'action organisatrice d'un chef d'orchestre. (Bourdieu, 1980e, p. 88-89)

L'habitus est présenté comme un « système socialement constitué de dispositions structurées et structurantes qui est acquis par la pratique et constamment orienté vers des fonctions pratiques » (Bourdieu et Wacquant, 1992, p. 97). On peut penser que l'habitus est une sorte de « répertoire » de réactions qui est tributaire du milieu dans lequel évolue l'agent, en ce sens que le répertoire d'actions possibles s'inscrit dans les limites et potentialités du cadre social dans lequel il s'inscrit. De fait, ce système de dispositions est structuré par les caractéristiques du champ et il structure l'action de l'agent qui a incorporé ce système, qui ce faisant, transforme l'action en une sorte de réflexe socialement conditionné.

C'est alors l'accumulation des expériences vécues par un agent dans un champ donné qui contribue à l'intériorisation des dispositions composant l'habitus en participant à l'incorporation de la « nécessité objective » (Bourdieu, 1980b; Bourdieu et Wacquant, 1992). C'est cette intériorisation des dispositions qui porte vers la généralisation des réactions des agents d'un champ donné, dans différentes situations vécues dans ce même champ. Ainsi, l'habitus est un « avoir acquis qui s'est transformé en être » (Accardo, 1997, p. 117), en ce sens que les dispositions « héritées » de l'habitus sont tellement intériorisées qu'elles deviennent en quelque sorte une part de l'agent qui les possède.

Ainsi, l'élaboration de la notion d'habitus avait comme objectif scientifique de constituer une alternative, d'une part, à «□l'objectivisme de l'action□» (Bourdieu et Wacquant, 1992, p.□96), où cette dernière n'est qu'une réaction mécanique d'un agent qui, dans cette perspective, n'en est pas réellement un et, d'autre part, au subjectivisme qui fait de l'agent un être totalement libre et conscient de ses choix et des conséquences de ces derniers sur sa destinée, dans une perspective utilitariste, puisque uniquement guidé par son intérêt.

L'habitus bourdieusien a comme objectif de se détacher, d'une part, de la philosophie du sujet, sans toutefois oublier l'agent et, d'autre part, de la philosophie de la structure, sans non plus oublier les interrelations entre la structure et l'agent. Certains auteurs targuent Bourdieu d'avoir utilisé le terme habitus à dessein, pour se détacher du terme habitude, qui, à l'époque où l'habitus a été «□sorti du placard□», n'avait pas bonne presse dans la communauté scientifique (Kaufmann, 2001). Sans mentionner la volonté de dissociation par rapport à l'habitude, Bourdieu et Wacquant (1992) expliquent la distinction entre les deux termes en la situant au niveau du rapport de l'agent à l'action, en ce sens que l'habitude renvoie à une attitude passive, où l'action est mécanique et répétitive, alors que l'habitus réfère à une action active et créatrice.

Par ailleurs, ils critiquent la théorie des choix rationnels en pourfendant le caractère indéterminé et interchangeable de l'agent dans cette théorie, car elle postule un agent libre «□de tout conditionnement économique et social□» (Bourdieu et Wacquant, 1992, p. 99). Également, la théorie des choix rationnels ignore l'histoire individuelle et collective des agents, histoires qui contribuent pourtant à forger l'habitus de l'agent qui se retrouve au cœur de complexes interrelations entre les structures objectives qui influent sur lui en tentant de se reproduire, c'est-à-dire que les structures existent parce que l'agent y évolue et pose des actions déterminées par cette structure, lui permettant ainsi de perdurer, par le biais de la reproduction sociale.

Ainsi, l'habitus bourdieusien postule que le personnel, le subjectif, en quelque sorte, le singulier est social, collectif, car l'habitus est en quelque sorte une « subjectivité socialisée » (Bourdieu et Wacquant, 1992, p. 101).

Or, l'habitus, bien que structurant l'action, n'empêche en rien, selon Bourdieu, le choix stratégique et la délibération – et c'est précisément ce point qui provoque l'ire des critiques de l'habitus bourdieusien. L'agent y ayant une certaine marge de manœuvre, le système de dispositions que véhicule l'habitus est ainsi tributaire des situations qui prévalent dans le champ dans lequel s'inscrit ce même habitus. En ce sens, l'habitus « est durable mais non immuable » (Bourdieu et Wacquant, 1992, p. 109). Cependant, les agents agissants dans un champ ont une trajectoire modale, ce qui signifie que, statistiquement, ils ont plus de chance de réaliser des actions relevant naturellement de leur habitus, renforçant ainsi par ces expériences le système de disposition auquel ils ont été socialisés. De fait, c'est parce que les dispositions de l'habitus sont relativement systématiques que nous pouvons, dans une certaine mesure, prévoir des comportements, car l'habitus est transposable d'un contexte à un autre, amenant une certaine cohérence et unité dans les comportements des agents (Accardo, 1997), c'est pourquoi Bourdieu qualifie l'habitus de « régulier » dans sa définition.

L'habitus est ainsi le résultat d'une socialisation produisant deux formes d'habitus, l'habitus primaire et l'habitus secondaire, distinction que l'on peut facilement lier à la socialisation primaire et secondaire (Berger et Luckman, 1996). Ainsi, les habitus primaires sont les plus durables, car ce sont les dispositions acquises le plus précocement. Ces dispositions sont tellement durables et intériorisées qu'elles peuvent donner l'impression d'être innées. À la suite d'expériences vécues menant à l'inculcation de l'habitus primaire, d'autres expériences viennent se greffer pour ainsi former des habitus secondaires. Le pluriel est employé, car, selon Accardo, après l'habitus familial (le plus souvent l'habitus primaire) vient se superposer l'habitus scolaire et ensuite l'habitus professionnel. Ces différents habitus peuvent

remplacer ou non l'habitus primaire, car ils viennent «□relayer ou doubler l'habitus familial□» (Accardo, 1997, p.□122). Donc, «□l'habitus est une structure interne toujours en voie de restructuration□» (idem), confirmant du coup le caractère non immuable de l'habitus.

Bourdieu compare l'habitus à un ressort attendant d'être déclenché. Ce sont des potentialités et non des certitudes qui le composent, puisque, selon la structure du champ dans lequel il se trouve et les *stimuli* qu'il suscite, le même habitus peut «□engendrer des pratiques différentes, et même opposées□» (Bourdieu et Wacquant, 1992, p.□109).

Aussi, la relation entre l'habitus et les champs est indéniable. En effet, ces deux concepts sont intimement liés, puisque le champ est à la fois le terrain d'application et le terrain de reproduction de l'habitus dans lequel l'agent intégrant ce schème de dispositions, en vient au point où ce répertoire devient «□naturel□». On peut donc voir l'habitus comme un répertoire de façons d'interpréter le réel inculqué à l'agent par le social. En effet, la relation entre l'habitus et le champ relève du conditionnement, car le champ structure la reproduction de l'habitus, ce dernier étant l'incorporation par l'agent des schèmes de dispositions véhiculés par ce champ. Par ailleurs, on peut aussi parler d'une relation de connaissance entre le champ et l'habitus, car l'habitus contribue à donner du sens aux champs en reconnaissant qu'il en vaut la peine d'investir de l'énergie pour jouer les enjeux de ce champ. S'ensuit alors une véritable «□complicité ontologique□» (*Ibid.*, p.□103) entre l'habitus et le champ lorsque ces derniers interagissent, car l'agent a son rôle à jouer dans ce champ, n'étant pas un simple exécutant des diktats du champ, ni un être affranchi de toute appartenance sociale. Dans cet esprit, l'habitus a des visées d'adaptation des agents dans un champ donné. En effet, l'habitus dispose à l'acquisition de savoirs essentiels à une insertion adéquate aux interactions qui prévalent dans un champ donné (Accardo, 1997).

2.2 Le champ

Plusieurs auteurs ont souligné l'importance de la notion de champ dans la théorie de l'action d'obédience bourdieusienne, car « la notion de champ, articulée avec celle d'habitus et de capital, exerce une fonction centrale dans le système explicatif de Pierre Bourdieu » (Fabiani, 1999, p. 75).

Ainsi, habitus et champ sont des notions indissociables, car « l'espace de positions sociales se retraduit dans un espace des prises de position par l'intermédiaire de l'espace des dispositions (ou des *habitus*) » (Bourdieu, 1994a, p. 22). En d'autres termes, il est possible d'affirmer que l'ensemble des positions sociales qui se retrouve dans un espace donné peut être interprété à la lumière des prises de position des agents, c'est-à-dire de leurs choix. Ces prises de positions sont conditionnées par l'habitus des agents en cause, les habitus étant générateurs de pratiques différenciées, certes, mais également différenciantes, permettant du coup de rattacher une prise de position (choix) à une position dans un espace (aussi appelé champ). En effet, « distincts, distingués [les habitus] sont aussi opérateurs de distinctions : ils mettent en œuvre des principes de différenciation différents ou utilisent différemment les principes de différenciation communs » (*Ibid.*, p. 23). Autrement dit, les habitus des agents dans un champ sont distincts d'une certaine façon, car ils sont le résultat de l'incorporation de certains capitaux symboliques, par ailleurs inégalement répartis, distinguant « à la source » la formation des habitus. Aussi, un agent porteur d'un certain habitus se distinguera d'un autre qui n'a pas le même habitus par ses façons de faire, de penser ou de s'exprimer, l'habitus étant générateur de pratiques objectivement ajustées aux situations fréquemment rencontrées dans l'espace où il a été formé, il en résultera des pratiques différentes dans un même espace où se côtoient différents habitus.

Les différentes pratiques engendrées par l'habitus dans un champ ne peuvent être vraiment comprises qu'à la condition « de construire le principe générateur qui fonde ces différences dans l'objectivité » (Bourdieu, 1994a, p. 24). Ce principe

générateur est la structure de la distribution des différents capitaux dans un espace social qui sont «□rentables□» dans un champ donné, impliquant du coup le caractère variable de cette rentabilité d'un espace social à un autre.

Cette structure de distribution n'est pas immuable et c'est l'analyse dynamique de cette structure de distribution des différents capitaux qui permet de rendre compte de la pérennité ou de la transformation d'un espace social. C'est ce principe générateur qui conduit à la notion de champ, car l'espace social créé par la distribution –inégale – des capitaux entre des agents, agit comme un champ de forces, où les différents agents ont différents statuts. L'espace social est aussi un champ de luttes, car les agents qui s'y trouvent s'affrontent avec des moyens et des fins liés à la structure du capital qu'ils possèdent, selon la position qu'ils occupent dans le champ de forces. Ces luttes contribuent à conserver ou à transformer la configuration du champ et, partant, de l'espace social.

Ces luttes sont guidées par des stratégies mobilisées par des agents et sont tributaires, d'une part, de la position occupée par les agents dans le champ, c'est-à-dire de la structure de distribution du capital possédé et, d'autre part, de l'habitus qui constitue les dispositions portant les agents à agir pour transformer cette structure de distribution du capital, ou encore, à la conserver, c'est-à-dire à en perpétuer les règles du jeu.

Ces stratégies sont également liées à l'histoire du champ, c'est-à-dire à toutes les actions qui ont déjà été posées dans ce champ, conditionnant du coup l'espace des possibles pour les agents qui se trouvent alors dans un champ.

> La relation qui s'établit entre les positions et les prises de position n'a rien, on le voit, d'une détermination mécanique□chaque [agent] [évolue dans un champ selon] la perception des possibilités disponibles que lui assurent les catégories de perception et d'appréciation inscrites dans son *habitus* par une certaine trajectoire et en fonction aussi de la propension à saisir ou à refuser tel ou tel de ces possibles que lui inspirent les intérêts associés à sa position

dans le jeu. (Bourdieu, 1994a, p. 71)

La tension entre les différentes positions occupées par les agents dans un champ constitue en quelque sorte l'essence de ce champ tout en en déterminant son changement. En effet, à travers les luttes qui traversent un champ à propos d'enjeux qui sont eux-mêmes le fruit de ces luttes, les agents se trouvent en tension, ce qui permet au champ d'exister et de changer, au gré du résultat des luttes qui y sont menées.

Fabiani (1999) distingue dans l'œuvre de Bourdieu deux définitions du champ. Une première est issue de la réflexion anthropologique de Bourdieu, qui prend appui sur l'analogie du jeu, analogie toutefois limitée par le fait « qu'on n'entre pas dans le jeu par un acte conscient, on naît dans le jeu » (p. 77).

La seconde définition met à l'avant-plan l'aspect positionnel du champ, c'est-à-dire que le champ devient une structure où se déroulent des interactions entre des agents qui occupent différentes positions dans ce champ. Dans cette optique,

> Le champ est un réseau de relations objectives (de domination ou de subordination, de complémentarité ou d'antagonisme, etc.) entre des positions […]. Chaque position est objectivement définie par sa relation objective aux autres positions, ou, en d'autres termes, par le système de propriétés pertinentes, c'est-à-dire efficientes, qui permettent de la situer par rapport à toutes les autres dans la structure de la distribution globale des propriétés (Bourdieu, 1992, p. 321).

Dans une variante de cette définition, formulée antérieurement à la précédente, Bourdieu définit les champs comme des « espaces structurés de positions (ou de postes) dont les propriétés dépendent de leur position dans ces espaces et qui peuvent être analysés indépendamment des caractéristiques de leurs occupants » (Bourdieu, 1980d, p. 113).

Ainsi, un rapport dialectique unit le champ et l'habitus, à savoir que l'habitus

oriente l'action d'un acteur qui fait partie d'un champ, cette action détermine alors la configuration de ce champ qui agira ensuite sur la formation de l'habitus des agents qui s'y trouvent. Également, un rapport dialectique unit les agents dans un champ, car les dominants ne peuvent l'être que si les dominés les reconnaissent comme tels, ce faisant, ils se déterminent eux-mêmes comme des dominés, car ils reconnaissent d'autres agents qu'eux à titre de dominants (Bourdieu, 2001).

Également, chaque champ est traversé par un ou des enjeux, qui prennent des formes spécifiques au champ auquel ils appartiennent et que les agents qui s'y trouvent tentent d'orienter à leur avantage. Ainsi, le nouvel entrant dans le champ essaiera d'imposer aux anciens sa vision de l'enjeu et les anciens occupants du champ, à plus forte raison les dominants, tenteront, par différents mécanismes, de défendre leur position et d'exclure toute forme de concurrence.

L'existence d'un enjeu qui rallie les occupants du champ est en fait une condition *sine qua non* à l'existence de ce champ. « Pour qu'un champ marche, il faut qu'il y ait des enjeux et des gens prêts à jouer le jeu, dotés de l'habitus impliquant la connaissance et la reconnaissance des lois immanentes du jeu, des enjeux » (Bourdieu, 1980d, p. 114). Cette connaissance du jeu, incorporée par le biais de l'habitus, est ce que Bourdieu appelle le sens pratique, point de jonction entre les concepts d'habitus et de champ[15]. Ce sens pratique permet l'incorporation de l'*illusio* du champ, c'est-à-dire du principe selon lequel les acteurs sont prêts à jouer le jeu de l'enjeu.

Ainsi, chaque champ valorise la possession de certains types de capitaux spécifiques nécessaires afin d'imposer sa vision de l'enjeu. La distribution, inégale par ailleurs, de ces capitaux déterminera l'état des rapports de force entre les agents. Les plus pourvus des capitaux spécifiques à un champ en deviendront les dominants

[15] La notion de sens pratique est développée davantage dans la section 2.3 de ce chapitre.

et, à l'inverse, les moins nantis en termes de capitaux, symboliques ou économiques, deviendront les dominés dans ce champ. Ils tenteront alors d'imposer leur vision de l'enjeu pourvu de leurs capitaux, afin de devenir les dominants de ce champ. De cette façon, «□la définition de l'enjeu de la lutte [qui oppose différents agents] fait partie des enjeux de la lutte […]□» (Bourdieu, 2001, p.□126).

En fait, la lutte qui se joue dans les différents champs présuppose une reconnaissance de l'enjeu de ce champ, enjeu qui l'est devenu parce que les agents qui évoluent dans ce champ l'ont reconnu comme tel. Souvent tacite, incorporé par le biais de l'habitus et devenu *doxa*, c'est-à-dire, ce qu'on prend pour acquis, l'accord autour d'un enjeu se concrétise justement par le fait de lutter pour cet enjeu, en acceptant d'entrer dans le jeu, de *jouer le jeu de l'enjeu*. «□Ceux qui participent à la lutte contribuent à la reproduction du jeu en contribuant plus ou moins selon les champs, à produire la croyance dans la valeur des enjeux□» (Bourdieu, 1980d, p.□115). Ainsi, «□à travers la connaissance pratique des principes du jeu qui est tacitement exigée des nouveaux entrants, c'est toute l'histoire du jeu, tout le passé du jeu, qui sont présents dans chaque acte de jeu□» (*Ibid.*, p.□116).

Par ailleurs, les différentes luttes qui se jouent autour d'un enjeu produisent continuellement des révolutions partielles dans le champ, c'est-à-dire que certains agents, dominés à certains moments, peuvent devenir, à d'autres moments, les dominants. Cependant, ces changements ne viennent pas remettre en question l'existence du champ, car les fondements mêmes du jeu qui s'y joue, au contraire, contribuent à le garder vivant.

En fait, les capitaux valorisés dans un champ revêtent un caractère symbolique, peu importe leur forme. En effet, le capital symbolique, c'est n'importe quelle forme de capital (économique, culturel, social) qui est perçue par des agents qui possèdent les capitaux ou les dispositions nécessaires pour le reconnaître et lui accorder de la valeur. Ainsi, lorsque que des agents sont en mesure de reconnaître un

capital et lui accorder une valeur dans le champ, ce capital revêt alors un caractère symbolique propre à ce champ et aux agents qui s'y trouvent, caractère qui n'est pas automatiquement transférable d'un champ à un autre, car il suppose que les agents soient en mesure de le reconnaître comme tel (Bourdieu, 1994a).

Les capitaux se présentent sous trois formes, le capital économique, le capital social, c'est-à-dire le réseau d'interconnaissance et d'interreconnaissance potentiellement mobilisable et le capital culturel, qui se présente en trois états□ subjectivé, objectivé et institutionnalisé. Ce dernier état étant le plus pertinent au regard de cette thèse, car il concerne le diplôme.

En effet, l'état institutionnalisé du capital culturel est une forme d'objectivation de ce dernier, qui prend la forme de titres, le plus souvent scolaires, et qui a pour avantage de minimiser les limites biologiques de la personne qui le détient. En effet, le capital institutionnalisé implique que le porteur de ce capital l'ait incorporé, ce qui, du coup, asservi la portée de ce capital au reste du capital possédé par le porteur. Or, l'institutionnalisation du capital culturel «□roduit une forme de capital culturel qui a une autonomie relative par rapport à son porteur et même par rapport au capital culturel qu'il possède effectivement à un moment donné du temps□» (*Ibid.,* p.□).

Ainsi, en accordant au titre scolaire possédé par un agent une reconnaissance institutionnelle, la comparaison entre différents titres est dès lors rendue possible. On verra alors qu'un titre émis par telle institution a plus de valeur que celui octroyé par une autre. C'est cette comparaison qui facilitera la conversion du capital culturel en capital économique, car la possession de titres scolaires valorisés dans un espace, entre autres le marché de l'emploi, se traduira par de meilleurs salaires et de bonnes conditions de travail aux porteurs de ces titres, une des facettes du pouvoir du diplôme (Bourdon, 1996a, 1996b, Laflamme, 1994, 1996, 2000).

En somme, l'habitus et le champ sont étroitement liés et la conjonction de ces deux concepts mène au sens pratique.

2.3 Le sens pratique

Dans la théorie de la pratique, les objets de la connaissance sont construits par l'habitus, c'est-à-dire par «□un système de dispositions structurées et structurantes qui est acquis par la pratique et constamment orienté vers des fonctions pratiques□» (Bourdieu et Wacquant, 1992, p.97).

À la fin de la définition de l'habitus, Bourdieu ajoute que les pratiques générées par l'habitus ne sont pas le fruit de l'obéissance à des règles ou à l'action d'un chef d'orchestre. En effet, tous les agents impliqués dans un champ agissent en fonction de leur habitus, sans que quiconque leur disent quoi faire. L'habitus est une sorte de «□loi immanente□» (*Ibid.,* p.□99) inscrite dans les corps – incorporée – par le biais de la socialisation, où les agents vivent avec un code commun, lequel code peut être changé par les agents, mais ce changement s'effectuera en suivant les règles communes qui sont implicites, voire inconscientes, sans quoi le changement ne serait pas reconnu, ni légitimé par les agents qui interagissent dans ce champ sous l'égide, si minimale soit-elle, du code en vigueur, qui se perpétue par le biais de l'habitus, assurant du coup sa régularité. Il en résulte à l'intérieur du champ une orchestration des pratiques sans chef d'orchestre.

Ainsi, l'action d'un agent dans un espace social (champ) est guidée par un sens pratique, concept assimilable à l'habitus, en ce sens que le sens pratique est le produit de l'incorporation des structures objectives dans lesquelles se trouve l'agent, processus qui a pour résultat que l'agent aura une réponse adaptée aux situations qui se présentent dans l'espace social dans lequel ce sens pratique a été acquis. Ce sens pratique permettra d'anticiper le jeu qui se déroule dans l'espace connu, lui donnant l'impression qu'il est libre de ses actions.

Les «□sujets□» sont en réalité des agents agissants et connaissants

> doté d'un *sens pratique* (c'est là le titre que j'ai donné à l'ouvrage où je développe ces analyses), système acquis de préférences, de principes de vision et de division (ce que l'on appelle d'ordinaire un goût), de structures cognitives durables (qui sont pour l'essentiel le produit de l'incorporation des structures objectives) et de schèmes d'action qui orientent la perception de la situation et la réponse adaptée. L'*habitus* est cette sorte de sens pratique de ce qui est à faire dans une situation donnée […]. (Bourdieu, 1994a, p. 145)

Ce sens pratique prend deux formes de maîtrise de la pratique : une maîtrise pratique et une maîtrise symbolique de la pratique.

La **maîtrise pratique de la pratique** est un concept important dans la théorie de l'action, car il rend possible l'adoption de stratégies par l'acteur sans que ce dernier y pense consciemment. La maîtrise pratique de la pratique est une aptitude à adopter des stratégies conformes, à la fois aux règles et à la logique du champ dans lequel l'agent se trouve, de même qu'à la position occupée par l'agent dans le système.

La maîtrise pratique de la pratique permet à l'agent d'évoluer en apparence librement dans un champ, ses stratégies étant ajustées aux situations rencontrées. Le caractère inconscient de ce concept est important, car dans la vie quotidienne, nous ne sommes pas toujours en train de réfléchir à ce que nous faisons, car si c'était le cas, nous serions paralysés comme le mille-pattes à qui on demande quelle patte il bouge en premier lorsqu'il marche.

Or, lorsqu'une situation nouvelle se présente et que la réponse exigée par cette situation n'est pas inscrite dans l'habitus de l'agent, une autre notion entre en jeu, celle de la **maîtrise symbolique de la pratique**, c'est-à-dire la capacité d'engendrer des pratiques non spontanées, ou conscientes, qui sont le fruit d'un raisonnement formel obéissant à des règles spécifiques. Autrement dit, « c'est là où les stratégies inconscientes et automatiques de l'habitus sont mises en échec qu'il faut leur

substituer des stratégies conscientes et délibérées » (Accardo, 1983, p. 71).

La maîtrise symbolique de la pratique peut – et va – se transformer en maîtrise pratique lorsque la situation qui avait mis en échec l'habitus se présente à nouveau, car l'habitus n'est pas immuable et il intègre tous les effets de l'expérience pour permettre des stratégies et des réactions objectivement ajustées. La maîtrise pratique permet à l'agent d'avoir des attentes subjectives ajustées à sa position dans le champ et à sa trajectoire suivie jusque-là.

Par ailleurs, les stratégies mises en œuvre par les agents dans les luttes qui les unissent ou les opposent sont fonction de la position occupée par les agents dans le champ. En effet, l'agent intériorise, par le biais de l'habitus, sa position dans le champ qui, par le biais de la maîtrise pratique de la pratique, lui fournit une interprétation objectivement ajustée à la situation, c'est-à-dire qui correspond à la position occupée dans le champ.

En effet, comme il en a déjà été question, le sens pratique ou la maîtrise pratique de la pratique règle et ajuste les pratiques aux situations. L'agent, à force d'évoluer dans un champ, développe le sens du jeu, car « le bon joueur, qui est en quelque sorte le jeu fait homme, fait à chaque instant ce qui est à faire, ce que demande et exige le jeu » (Bourdieu, 1987, p. 79). Ainsi, le joueur évoluant dans un champ dans lequel il possède tous les capitaux importants dans le champ, évolue paradoxalement en toute liberté dans ce champ, bien que ce soit ce champ qui l'a « contraint » ou socialisé à être libre dans ce champ-là.

Le sens pratique est le produit de l'intériorisation d'un habitus propre à un champ, permettant, à un acteur qui le possède, de savoir « […] ce qui est à faire dans une situation donnée ou ce que l'on appelle en sport, le sens du jeu, art d'*anticiper* l'avenir du jeu qui est inscrit en pointillé dans l'état présent du jeu » (Bourdieu, 1994a, p. 45). Pour reprendre l'analogie sportive, le joueur qui a le sens du jeu ne se

placera pas où *est* la rondelle (ou le ballon ou la balle), mais bien où *sera* la rondelle. Cette capacité d'anticipation devient sens pratique lorsqu'elle est naturelle, lorsque l'acteur agit de manière évidente dans un champ, comme si tout allait de soi, témoignant ainsi de sa parfaite adaptation au champ dans lequel il se trouve.

Dans cette optique, un acteur doté du sens pratique n'est pas souvent confronté à des pratiques impensables, car il est en possession des capitaux symboliques (social, culturel et économique), nécessaires pour évoluer dans le champ dans lequel il se trouve. Par un rapport dialectique, son habitus correspond par le fait même à l'habitus prégnant dans le champ, ce qui lui permet d'avoir des réponses tout à fait ajustées aux situations auxquelles il se trouve confronté, réduisant les contraintes qui laisseraient croire à une pratique impensable pour un autre acteur dont l'habitus ne serait pas aussi bien ajusté et qui, de surcroît, ne serait pas en possession des capitaux nécessaires pour évoluer, en apparence, librement dans le champ.

Cette liberté d'action n'est cependant pas individuelle, mais bien sociale, c'est-à-dire qu'elle est le fruit de luttes sociales entre différents agents dans un champ qui, se disputant un enjeu, en sont venus à établir les types de capitaux considérés comme nécessaires au contrôle de l'enjeu. La liberté n'est donc pas tributaire de l'individu dans le champ, mais bien des luttes sociales, c'est-à-dire de l'histoire du champ, incorporée par les agents, qui, à leur tour, la mettent en œuvre pour orienter l'univers des possibles d'un champ donné. Les luttes sociales qui ont eu lieu dans le champ ont déterminé les capitaux symboliques valorisés dans ce champ, procurant aux agents qui les possèdent, une illusion de liberté.

En effet, l'allusion à l'illusion de liberté est fondamentale dans cette posture théorique déterministe, car la liberté dont semble jouir l'agent doté du sens pratique fait de lui paradoxalement, l'agent le plus déterminé dans un champ, car il a acquis le sens du jeu, résultat de l'ajustement de son habitus au champ dans lequel il se trouve, ce qui signifie que c'est lui sur qui l'habitus, et par extension le champ, ont eu le plus

d'emprise. «□L'habitus comme sens du jeu est le jeu social incorporé, devenu nature. Rien n'est plus libre ni plus contraint à la fois que l'action du bon joueur□» (*Ibid.*, p. 80).

Pour revenir à la notion de liberté, dans *le Sens pratique,* Bourdieu (1980b) écrit que si les actions d'un agent sont orientées vers un but et qu'il est en mesure d'anticiper les retombées de celles-ci, c'est parce que les pratiques des agents sont commandées ou générées par l'habitus, qui a fait en sorte que l'agent incorpore les conditions objectives dans lesquelles l'agent évolue, ajustant ainsi ses anticipations et ses pratiques aux conditions objectives prévalant dans ce champ.

Dans cet ordre d'idées, Bourdieu nuance la capacité d'anticipation dans un champ, qu'il décrit comme l'art d'estimer et de saisir les chances, en affirmant qu'elle est tributaire des conditions sociales dans lesquelles elle a été acquise. Le rapport pratique que l'agent entretient avec son avenir se définit, d'une part, par son habitus, qui a été incorporé dans un espace symbolique donné et qui véhicule lui-même un rapport à l'avenir que les agents qui y évoluent intériorisent et, d'autre part, par «□un état déterminé des chances qui lui sont objectivement accordées par le monde social. *Le rapport aux possibles est un rapport aux pouvoirs*□» (Bourdieu, 1980c, p.□108).

2.4 La stratégie

D'emblée, il peut sembler curieux d'aborder la stratégie dans le cadre d'une théorie d'obédience objectiviste. En effet, la stratégie, dans la conception subjectiviste, suppose une planification, une évaluation de la situation pour en arriver à connaître les règles en vigueur et anticiper les actions des autres pour arriver à ses fins (Dubet, 1994). Certains auteurs nuancent la notion de stratégie en l'utilisant «□au sens faible□» (Rose, 1999), c'est-à-dire que les acteurs sont capables d'un certain niveau de planification de leurs actions, mais qu'il existe tellement de contraintes qu'il est difficile de tout parfaitement anticiper pour arriver à ses fins. Bourdieu (1987) rappelle que plusieurs concepts de sa théorie de l'action rendent compte de la

subjectivité des agents, notamment l'habitus, le sens pratique et la stratégie. L'objectif derrière l'introduction de ces concepts est lié à « l'effort pour sortir de l'objectivisme structuraliste sans tomber dans le subjectivisme » (p. 77). Il ajoute que la notion de stratégie est l'instrument de rupture avec le point de vue objectiviste et avec l'action définie selon les structuralistes, qui voient à la limite l'action sans agent. Cependant, et c'est là toute la nuance nécessaire à la compréhension de la théorie de l'action de Bourdieu, il ajoute qu'il est possible de refuser de voir la stratégie comme le simple produit de l'inconscient, sans pour autant faire l'apologie de l'acteur rationnel, conscient et calculateur.

Ainsi, il est possible de constater que les auteurs qui adoptent cette définition de la stratégie reconnaissent eux aussi à l'agent une capacité stratégique, c'est-à-dire de planification de l'action, mais qu'ils nuancent en affirmant que le calcul ou les plans réfléchis font partie des pratiques des acteurs, mais ce ne sont pas la plus grande part des pratiques, car les agents ont déjà un large potentiel de pratiques adaptées d'avance aux situations qui risquent le plus d'être rencontrées, par le biais de l'habitus qui, comme il en est question plus haut, est objectivement adapté à la situation. « L'habitus est un opérateur de *calcul inconscient* qui nous permet de nous orienter correctement dans l'espace social sans y réfléchir » (Accardo, 1983, p. 170).

Comme il en a été question, Bourdieu définit l'habitus comme une « histoire faite corps » (Bourdieu, 2002, p. 17), le fruit de l'histoire incorporé par les agents par le biais de leur socialisation, qui devient en quelque sorte le principe ou le répertoire des possibles à partir duquel les agents réagissent face à une situation. Ainsi, à partir de l'habitus, l'agent peut improviser, mais à l'intérieur de certaines limites imposées par le champ, ce qui laisse néanmoins une « marge formidable d'improvisation » (Bourdieu, 2002, p. 18).

Telle marge de manœuvre est cependant assujettie au pouvoir imposé par les structures objectives. Or, ce pouvoir ou cette sorte de domination est insaisissable, il

est partout et nulle part à la fois. Pour débusquer ce pouvoir ou cette domination, il faut voir à la fois du côté des mécanismes sociaux qui engendrent ces structures, mais également à l'intérieur même (au sens figuré) des individus, car le pouvoir est dans les structures objectives qui sont intériorisées par les agents et, du coup, reproduites par les pratiques de ces derniers dans un champ traversé par les deux grands principes de la domination de la société moderne, soit le capital économique et le capital culturel (Bourdieu 1979b, 1980a, 2002).

Dans le même ordre d'idées, les agents occupent un espace, qui a la particularité de caractériser les agents qui y évoluent, mais les agents ont un point de vue sur cet espace (ce champ), d'où la relation à double sens. Par surcroît, le point de vue de l'agent est tributaire de la place qu'il – l'agent – occupe dans cet espace. Suivant cette logique, l'agent a une possibilité de devenir un sujet «□à condition de savoir où [il est] dans l'espace et [qu'il a] un point de vue dans cet espace qui doit quelque chose au fait [qu'il est] un point dans cet espace□» (Bourdieu, 2002, p.□26).

Aussi, en utilisant la notion d'enjeu de façon aussi centrale dans sa définition d'un champ, Bourdieu (1994a) mentionne abandonner la vision mécaniste de la structure, pour plutôt se concentrer sur une logique dynamique et ouverte du jeu qui oblige à tenir compte de toutes les actions d'un acteur dans le jeu afin de comprendre pourquoi il agit comme il le fait.

C'est ce qui est fait lorsque la notion de stratégie est utilisée en prenant en considération autant, d'un côté, les contraintes structurales, que de l'autre la possibilité de réponse active de la part de l'acteur faisant face à ces contraintes. Aussi, en utilisant la notion de stratégie, Bourdieu (1994b) rompt avec l'usage courant de la notion de stratégie qui considère les visées conscientes et à long terme d'un acteur comme des stratégies. Il définit plutôt cette notion comme «□un ensemble d'actions ordonnées en vue d'objectifs à plus ou moins long terme et non nécessairement posés comme tels […]□» (p.□4).

En effet, la notion de stratégie que Bourdieu (1997), à l'instar de Rose (1999), nuance de la signification habituelle du terme, c'est-à-dire en tant que «□séquence d'action objectivement orientées vers une fin□» (Bourdieu, 1997, p. 166) doit être nuancée, car il existe trop de contraintes qui se présentent dans un champ pour qu'un acteur puisse consciemment toutes les prévoir. C'est dans cette optique que le sens pratique entre en jeu, car il permet à l'acteur, qui l'a incorporé, de poser les bons gestes aux bons endroits; en somme, de faire ce que le jeu exige de lui. Ce sens pratique, qui peut paraître stratégique, «□[…] suppose une invention permanente, indispensable pour s'adapter à des situations indéfiniment variées, jamais parfaitement identiques. Ce que n'assure pas l'obéissance mécanique à la règle explicite, codifiée (quand elle existe)□» (Bourdieu, 1987, p. 79).

Par ailleurs, la notion de stratégie peut prendre plusieurs sens, notamment selon la posture paradigmatique de l'auteur qui la définit. Ainsi, Rose (1999) a distingué plusieurs nuances à cette notion, dont le caractère faible ou fort de la stratégie. Une stratégie au sens fort «□exige un sujet (qui n'est pas forcément un individu), une action (qui n'est pas totalement indéterminée), une rationalité (qui n'est pas nécessairement celle de l'*homo œconomicus*) et une vision à long terme dans un espace marqué par l'incertitude et la complexité□» (p.162-163).

Suivant cette définition de la stratégie dans son acception forte, Rose (1999) remet en doute la possible application de cette acception à la situation des jeunes (et des jeunesses) sur le marché de l'emploi, pour deux principales raisons. D'une part, il lui paraît difficile de distinguer la situation des jeunes des déterminants du marché de l'emploi, notamment de la précarisation des formes de l'emploi dont ils sont victimes (Rose *In* Fournier et Bourassa, 2000a). Ce faisant, la marge de manœuvre des jeunes s'en trouve réduite. D'autre part, la stratégie au sens fort est remise en question par rapport au postulat de rationalité, car la «□plupart des jeunes semblent développer des comportements sur une vision de court terme et selon un calcul très approximatif□» (Rose, 1999, p. 175).

Ainsi, la notion de stratégie, suivant ces nuances, pourrait être utilisée au sens faible du terme. En ce sens, la définition que Bourdieu (1992) a formulé de la stratégie semble convenir à ce dessein. Il définit la stratégie comme des « lignes d'action objectivement orientées que les agents sociaux construisent sans cesse dans la pratique et en pratique, et qui se définissent dans la rencontre entre l'habitus et une conjonction particulière du champ » (p. 104). Cette définition de la stratégie est d'ailleurs centrale dans la théorie de la pratique de Bourdieu (1994), car « elle est au principe même de la pratique, au point de vue des agents (p. 4).

2.4 L'intérêt

Corollaire à la notion de stratégie, la notion d'intérêt semble capitale dans cette approche théorique. À propos de l'intérêt, Bourdieu écrit qu'il n'existe pas qu'un seul intérêt, il existe plusieurs intérêts, variables selon le temps et les lieux. « Il y a autant d'intérêts qu'il y a de champs, comme espaces de jeu historiquement constitués avec leurs institutions et leurs lois de fonctionnement propres » (Bourdieu, 1984 *In* Accardo et Corcuff, 1989, p. 96).

L'intérêt est aussi traversé par un rapport dialectique, à savoir que c'est en quelque sorte ce qui motive les gens à concourir pour l'enjeu, donc une condition du fonctionnement du champ, mais également, c'est le produit du fonctionnement du champ. Ainsi, un champ est composé d'agents disposés, par le biais de leur habitus, qui ont donc l'intérêt à jouer le jeu d'un enjeu et, ce faisant, ils instituent cet enjeu dans le champ en en faisant un intérêt dans ce champ.

> En jouant le jeu, les agents investissent leurs capitaux dans le champ.
>
> > Cet investissement, c'est l'inclinaison à agir qui s'engendre dans la relation entre un espace de jeu proposant certains enjeux (ce que j'appelle un champ) et un système de dispositions ajusté à ce jeu (ce que j'appelle un habitus), sens du jeu et des enjeux qui implique à la fois l'inclinaison et l'aptitude à jouer le jeu, à prendre *intérêt* au jeu, à se prendre au jeu. (Bourdieu, 1980d, p. 135)

Bourdieu (1994a) considère d'ailleurs la notion d'intérêt comme « un instrument de rupture avec une vision enchantée et mystificatrice, des conduites humaines » (p. 149). C'est en utilisant le terme *illusio*, mot latin dérivé de *ludus* qui veut dire « jeu », que Bourdieu a utilisé la notion d'intérêt dans sa théorie, car l'*illusio*, c'est le principe selon lequel un agent joue le jeu de l'enjeu dans un champ, c'est le fait que l'agent considère que le jeu en vaut la chandelle, au point de s'investir dans le jeu. Pour continuer dans l'étymologie, le mot « intérêt » provient du latin *interesse* qui veut dire « être », témoignant donc d'une forme de consentement à une participation à quelque chose, dans ce cas-ci au jeu qui se déroule dans un champ autour d'un enjeu accepté – tacitement ou explicitement – par les acteurs qui s'y prêtent.

Ainsi, la notion d'intérêt permet de resituer l'action dans un contexte où les acteurs ne font pas ce qu'ils font pour rien, car ils n'agissent pas sans raison, ce que la philosophie classique a appelé le *principe de la raison suffisante*.

Dans cette optique, les acteurs sont réputés avoir des raisons d'agir, ce qui n'en fait pas cependant des êtres automatiquement rationnels. Ils peuvent poser des actes raisonnables sans être rationnels; en d'autres termes, les actes posés par les acteurs peuvent avoir du sens pour eux sans qu'ils aient été le fruit d'un calcul rationnel.

> La sociologie postule donc qu'il y a, dans ce que font les agents, une raison (au sens où on parle de raison d'une série) qu'il s'agit de trouver; qui permet de rendre raison, de transformer une série de conduites apparemment incohérente, arbitraire, en une série cohérente, en quelque sorte que l'on peut comprendre à partir d'un principe unique ou d'un ensemble cohérent de principes. En ce sens, la sociologie postule que les agents sociaux n'accomplissent pas des actes gratuits. (Bourdieu, 1994a, p. 150)

L'accomplissement de ces actes et l'intérêt qui s'y rattache ne sont pas nécessairement conscients pour l'agent. En effet, la notion d'*illusio* constitue une

forme de rapport de complicité ontologique entre un habitus et un champ, c'est-à-dire entre les structures mentales d'un agent et les structures objectives de l'espace social dans lequel il se trouve. Ainsi, les agents « trouvent importants et intéressants, des jeux qui [leur] importent parce qu'ils ont été imposés et importés dans [leur] tête, dans [leur] corps, sous la forme de ce que l'on appelle le sens du jeu » (Bourdieu, 1994a, p. 151).

Ainsi, l'agent n'a pas toujours de raisons conscientes pour faire ce qu'il fait. Certes, certaines actions sont le fruit d'une réflexion, mais la vie quotidienne et d'autres contextes sont remplis d'actes qui n'ont pas été le résultat d'un calcul conscient en vue de leur réalisation. Dans cet esprit, il faut prendre en considération que « la pratique a une logique qui n'est pas celle de la logique et, par conséquent, appliquer aux logiques pratiques la logique logique, c'est s'exposer à détruire, à travers l'instrument qu'on emploie pour la décrire, la logique que l'on veut décrire » (Bourdieu, 1994a, p. 157).

2.5 L'illusion de l'improvisation

Tout en ne mettant pas de côté l'idée que les réponses de l'habitus peuvent être accompagnées d'un calcul stratégique, qui permet à l'acteur de réaliser consciemment ce que l'habitus réalise inconsciemment, il reste que l'habitus agit le plus souvent de manière inconsciente, réglant les réponses de l'acteur en dehors de tout calcul, par rapport à des potentialités objectives inscrites dans le champ où évolue l'acteur qui fait en sorte que ce dernier, confronté à une situation, réalisera une estimation de ses chances en fonction de la réalité objective dans lequel il se trouve. Il saura ce qu'il peut faire et ce qu'il ne peut pas faire ou ce qu'il doit dire et ce qu'il ne doit pas dire.

Ainsi, le fait qu'il soit possible d'observer une corrélation très étroite entre les probabilités objectives de réalisation d'un événement, ces probabilités étant scientifiquement construites, et les aspirations subjectives des individus, exprimées

sous forme de motivations ou de besoins, n'est pas dû à l'ajustement conscient des acteurs en fonction de l'évaluation qu'ils font de leurs chances de réussite, mais bien à l'incorporation par les acteurs des potentialités objectives du champ dans lequel ils se trouvent, qui fait que ces potentialités deviennent en quelque sorte préadaptées aux exigences des acteurs, qui, ce faisant, confine au statut d'impensable les pratiques apparaissant les plus improbables pour les acteurs inscrits dans ce champ.

En fait, l'histoire d'un champ est déposée en chaque agent par le truchement de l'habitus qui génère un certain nombre de schèmes, de perceptions, de pensées et d'actions qui tendent à «□garantir la conformité des pratiques et leurs constances à travers le temps□» (Bourdieu, 1980c, p.□91).

Ainsi, l'habitus étant l'intériorisation de l'extériorité (*Ibid.,* p.□92) génère des pratiques, des pensées et des perceptions dans les limites imposées par le contexte les ayant lui-même générées. Cette capacité de génération est certes limitée, dans le sens de contrainte, par les limites inhérentes au champ, mais demeure infinie à l'intérieur de ces limites-là. L'habitus engendre ainsi des pratiques en toute liberté, cette liberté étant cependant contrôlée par les limites du champ, laissant quand même place aux nouveautés imprévues qui viennent briser le cycle de reproduction parfaite sans lesquelles ces pratiques ne seraient que mécaniques. Cependant, le plus souvent, l'habitus génère des pratiques, qui, issues d'un certain nombre de régulations objectives contenues dans le champ, sont ajustées aux pratiques usuelles dans ce champ et sont alors considérées «□raisonnables□» ou réalistes par les autres agents évoluant dans le même espace symbolique. C'est ce que Bourdieu (1980) a appellé l'«Illusion de l'improvisation□», c'est-à-dire que les acteurs, en agissant de manière *instinctive* dans leur quotidien, en arrivent à penser qu'ils improvisent leur quotidien, c'est-à-dire que les actions qu'ils posent sont toutes le fruit d'un calcul rationnel, guidé par leur bonne volonté et la recherche de leur intérêt. Cette illusion oublie les déterminismes qui contraignent l'action des agents, ces déterminismes étant souvent inconscients. En fait Bourdieu disait, dans un documentaire lui étant consacré (Carles,

2001) que «□habitus n'a de prise qu'avec la complicité de l'inconscient□.

De fait, l'habitus «□ous permet de faire face à la diversité des situations non pas grâce à un inépuisable répertoire de réponses "programmées", mais grâce à un nombre beaucoup plus limité de schèmes susceptibles d'être coordonnés, différenciés, ajustés à des situations inédites□ (Perrenoud, 1988, p.99).

> Chacun *résiste* à l'idée qu'il est mû par son habitus *sans en avoir conscience* et plus encore sans parvenir à identifier les schèmes en jeu. Notre désir de maîtrise nous pousse à surestimer la part du conscient et du rationnel dans nos mobiles et nos actes. Nous pouvons certes admettre qu'il est parfois plus efficace ou expéditif d'agir sans trop réfléchir, de laisser jouer des "□utomatismes□". Mais nous aimerions croire que c'est un renoncement délibéré, que nous pourrions reprendre le contrôle à condition de le *vouloir* (Perrenoud, 2000, p. 134).

Mais, parce qu'il y a un mais, toute cette conception théorique pourrait se valoir la critique de ne relever que d'une conception mécaniste de l'action, où l'acteur ne fait qu'obéir à son habitus et aux règles du champ dans lequel il s'inscrit, jouant en fait à un jeu dont l'issue est d'avance décidée (Caillé, 1994).

Or, il n'en est rien. En effet, le structuralisme constructiviste ou la théorie de l'action de Bourdieu, ne remet nullement en cause la capacité stratégique de l'acteur, elle est seulement posée différemment.

2.6 Des concepts qui ne font pas l'unanimité

L'analyse sociologique inspirée de la philosophie de l'action dispositionnelle est considérée menaçante par certains intellectuels qui voient en cette philosophie une atteinte à la liberté du sujet et son désintéressement devant l'action. Ce à quoi Bourdieu (Bourdieu, 1980e,1994a, 2001, 2002) rétorque que cette philosophie de l'action offre un des moyens les plus efficaces d'accéder à la liberté en fournissant l'occasion à l'agent, par le biais de l'analyse sociologique, de prendre conscience de ses déterminismes, car c'est principalement par le biais de la connaissance de ces

derniers que l'agent peut arriver à les conquérir.

Par ailleurs, reconnaissant que l'apport de Bourdieu à la théorie sociologique par le biais du concept d'habitus est incontestable (Caillé, 1994; Kaufmann, 2001; Lahire, 1999), plusieurs auteurs traitent de la richesse de l'habitus bourdieusien, car toute l'œuvre de Bourdieu peut être ramenée à cette théorie, ce qui constitue toutefois paradoxalement sa plus grande faiblesse.

Ainsi, même – et peut-être parce que – en reconnaissant l'apport de la théorie de l'habitus, ces auteurs se permettent d'être très critiques par rapport à cette notion.

Développant chacun une argumentation récriminatoire à l'égard de ce concept, c'est surtout la critique formulée par Caillé (1994) qui sera exposée ici, car elle reprend bien les principaux écueils que décèlent les critiques de l'habitus bourdieusien.

Ainsi, Caillé (1994), affirme qu'à vouloir trouver la cause ultime des actions sociales, l'habitus bourdieusien prête le flanc aux « erreurs symétriques de l'objectivisme et du subjectivisme » (p. 139). L'erreur objectiviste est d'évacuer toute la notion de subjectivité et de signification de l'action sociale, primordiale aux yeux de Weber. *A contrario*, l'erreur subjectiviste serait de voir l'action humaine comme étant impulsée par l'individu, ce dernier étant le moteur principal de l'action. Cette position centrée exclusivement sur l'individu peut alors se faire reprocher d'être indescriptible, voire illusoire.

Toujours selon Caillé – et Bourdieu lui-même! –, l'habitus est volontairement formulé pour se positionner à la frontière entre l'objectivisme et le subjectivisme. Cependant, Bourdieu a tenté de se prémunir à la fois de l'objectivisme et du subjectivisme. Pour ce faire, afin de contrer les critiques le targuant d'être objectiviste, Bourdieu a reconnu la relative marge de manœuvre des acteurs dans un

champ, car ils jouent eux-mêmes le jeu des enjeux de ce champ. Or, il précise que ce jeu ne se déroule toutefois pas librement, hors de toute contrainte. En effet, les actions des agents vont s'insérer dans les limites inhérentes au champ dans lequel elles s'inscrivent. Cependant, cette conformité à la réalité objective de chaque champ n'est pas une résultante mécanique, elle est davantage le résultat de l'intériorisation des façons de faire en vigueur dans ce champ, subjectivées par l'action de l'habitus. « Le concept d'habitus est celui de la nécessaire transformation de l'objectivité en subjectivité, de la loi externe en loi interne » (*Ibid.*, p. 141).

Par ailleurs, pour contrecarrer les critiques subjectivistes, Bourdieu affirmait qu'à vouloir se rendre à l'essence de l'individu en le débarrassant de toutes ses couches de socialisation, on obtient l'effet contraire, c'est-à-dire qu'on y trouve toute l'historicité qui le compose, qui est au cœur même de l'individu (Caillé, 1994).

Ainsi, la principale critique adressée à la théorie de l'habitus est principalement liée à la réponse que donne Bourdieu pour se détacher du déterminisme auquel il est souvent associé. En effet, Caillé illustre bien cette position en « s'attaquant » à l'utilisation de la notion de jeu comme voie d'évitement d'un déterminisme mécaniste et avilissant. L'auteur affirme que la façon dont Bourdieu présente le jeu, sous la forme d'un sens pratique, est ni plus ni moins que « le résultat de l'habitude d'un jeu déterminé » (Caillé, 1994, p. 150). De plus, la notion de jeu ainsi utilisée permet furtivement la reconnaissance d'une certaine marge de manœuvre de l'acteur dans un jeu, sans toutefois renoncer à l'emprise des déterminismes du champ dans lequel se déroule le jeu. Il en va de même pour la notion de stratégie que Bourdieu utilise à même escient, soit comme « preuve » du pouvoir de l'acteur sur sa destinée, ce à quoi Caillé rétorque : « Mais quel sens y a-t-il à parler de stratégie, consciente ou inconsciente, mi-consciente ou mi-inconsciente, si le jeu est joué d'avance ? » (Caillé, 1994, p. 151)

Revenant à la charge, Caillé avance que « Réduit à ses intérêts objectifs

subjectivés, le sujet bourdieusien est sans désir (et sans plaisir non plus), sans ossature éthique, et dépourvu de toute visée émancipatoire » (*Ibid.*, p. 167).

2.7 L'acteur n'est pas un robot

Cette critique mécaniste de la théorie de Bourdieu ne prend pas en considération la marge de manœuvre dont dispose l'acteur, qu'il faut soupeser en tenant en compte des dispositions incorporées de ce même acteur.

L'inconscient, de même que la stratégie, que Bourdieu définit cependant différemment du sens que l'on y attribue généralement, sont des concepts clés pour comprendre la théorie de l'action dispositionnelle.

En effet, l'inconscient est au fondement de la notion d'habitus, car l'habitus est en quelque sorte *une histoire faite corps*, car l'incorporation, nécessairement inconsciente d'un habitus amène les acteurs à faire corps ou, plus encore, à devenir l'histoire dont ils sont partie prenante. Or, cette opération d'incorporation est qualifiée d'inconsciente, car les acteurs n'ont pas à l'esprit dans leur vie de tous les jours, tout ce qu'ils ont intériorisé. Ainsi, «l'inconscient n'est jamais en effet que l'oubli que l'histoire elle-même produit en réalisant les structures objectives qu'elle engendre dans ces quasi-nature que sont les habitus. Histoire incorporée, faite nature, et par là oubliée en tant que telle, l'habitus est la présence agissante de tout le passé dont il est le produit » (Bourdieu, 1980c, p. 94).

C'est toute la part de l'inconscient qui rebute les opposants à cette théorie, car la notion d'inconscient évoque une perte de contrôle de l'individu sur sa destinée. Or, l'incorporation d'un habitus, fut-elle inconsciente, permet l'ajustement objectif des pratiques d'un individu au contexte dans lequel il est placé. Ultimement, un habitus ajusté permet la maîtrise pratique de la pratique, c'est-à-dire un sens pratique donnant à l'acteur une grande marge de manœuvre dans son contexte, lui permettant d'anticiper les actions des autres acteurs et, par le fait même, d'ajuster les siennes.

C'est d'ailleurs pour cette raison que le terme habitus a été utilisé au détriment de l'habitude, spontanément considérée comme répétitive et mécanique. Or, l'habitus est tout le contraire d'une structure mécanique, puisque c'est une notion qui évoque la génération de pratiques objectivement ajustées plutôt que la répétition automatique, dans le sens d'automate, de pratiques décidées d'avance.

> Étant le produit de l'incorporation de la nécessité objective, l'habitus, nécessité faite vertu, produit des stratégies qui, bien qu'elles ne soient pas le produit d'une visée consciente de fins explicitement posées sur la base d'une connaissance adéquate des conditions objectives, ni d'une détermination mécanique par des causes, se trouvent être objectivement ajustées à la situation. (Bourdieu, 1987, p. 21)

Par ailleurs, le caractère en apparence figé de l'habitus est souvent la source de critiques, or une nuance importante doit être exposée. En effet, l'habitus est durable certes, mais non immuable, car « étant le produit de l'histoire, c'est un système de dispositions ouvert, qui est sans cesse affronté à des expériences nouvelles et donc sans cesse affecté par elles » (Bourdieu et Wacquant, 1992, p. 108-109).

Aussi, Bourdieu et Wacquant (1992) mentionnent que l'habitus peut être transformé lorsqu'un individu se livre à une socioanalyse, c'est-à-dire une prise de conscience des dispositions, de ses déterminations. Cette forme de réflexivité se démarque cependant de la réflexivité psychologique, car elle est anti-narcissique. En effet, l'objectif de la réflexivité sociologique est de dégager des propriétés « génériques, banales, partagées par tous » (p. 52), tout au moins par plusieurs. Or, « [...] dans la table des valeurs intellectuelles, rien n'est pire que le commun ou le moyen » (p. 52), ce qui pourrait expliquer pourquoi la réflexivité, dans sa forme sociologique, suscite tant de résistance parmi les intellectuels. De fait, la prise de conscience de ses déterminismes permet à l'individu d'avoir plus d'emprise sur sa pratique. Dans le cas où un agent prend conscience de ses dispositions, il se voit alors conférer le statut de sujet, qui choisit de laisser ses dispositions avoir une quelconque

influence sur son action ou qui choisit de les inhiber.

Donc, après avoir présenté les concepts bourdieusiens retenus pour l'analyse et l'interprétation des données, de même que les critiques adressées à ces concepts et la réponse à ces critiques, deux autres concepts apporteront un éclairage supplémentaire sur les données□ le concept de socialisation et le concept de trajectoires scolaires et professionnelles.

3. DE LA SOCIALISATION

Cette section entend poser les jalons d'un portrait sommaire de la socialisation. En effet, nombreux sont les facteurs qui entrent en ligne de compte lorsqu'il est question de socialisation (rôle de la famille, rôle du système d'enseignement, définitions de la culture – scolaire ou autre –, rôle de l'acteur, etc.) et aussi nombreuses sont les postures théoriques. Tous ces facteurs ne seront pas abordés ici, ce concept n'étant pas central dans cette thèse. Comme il en a été question, les individus sont socialisés, d'une part, par leur milieu d'origine, d'autre part, par le système d'enseignement. Se rajoute potentiellement d'autres socialisations, entre autres professionnelles, desquelles en résultent différents habitus ou systèmes de dispositions socialement acquis. Or, traiter de la socialisation n'est pas simple, car il en existe une pléthore de définitions, dont seulement quelques-unes seront ici présentées, puisque ce concept pose encore une fois la question de la marge de manœuvre de l'acteur, car il faut «□desser de penser, même implicitement, la socialisation comme un processus passif de transmission de normes et d'acquisition des rôles□» (Dubet et Martuccelli, 1996, p.□120). Cette position en apparence très volontariste est néanmoins partagée par tous les auteurs consultés. En effet, il ne faut pas penser que l'acteur est un robot qui obéit aveuglément aux diktats de son champ, sans mot dire (Bourdieu et Wacquant, 1992, Rose, 1999; Dubet, 2001; Roulleau-Berger, 2001). Il est certain que la marge de manœuvre accordée à l'acteur varie d'une posture théorique à une autre, mais tous s'entendent pour rejeter, tout comme le sujet-robot déterminé, l'image de l'acteur n'agissant que par sa propre volonté

suivant ses seuls intérêts (Kaufmann, 2001). Le social a toujours une influence, aussi minime soit-elle.

3.1 Quelques définitions

Émile Durkheim, l'une des figures de proue de la sociologie, traite de la socialisation comme l'une des fonctions du système d'enseignement. En débordant le domaine de l'éducation, il définit la socialisation, certes de façon quelque peu mécanique, comme une série de « mécanismes généraux, communs à tous les groupes sociaux connus, qui assurent partout l'assimilation des individus à des groupes préexistants » (Durkheim, 1922, p. 47). Par ailleurs, Berger et Luckman (1996) ont marqué le champ sociologique par leurs travaux sur la socialisation, qu'ils définissent comme « l'installation consistante et étendue d'un individu à l'intérieur du monde objectif d'une société ou d'un secteur de celle-ci » (p. 179). Quant à eux, Dubet et Martuccelli (1996) définissent la socialisation comme « le double mouvement par lequel une société se dote d'acteurs capables d'assurer son intégration, et d'individus, de sujets susceptibles de produire une action autonome » (p. 411). Aussi, Bourdieu (1980) en traite en la qualifiant de « processus "purement social et quasi magique" (p. 96) d'incorporation active des habitus, c'est-à-dire des dispositions héritées non seulement de l'histoire passée des individus mais de l'ensemble de leurs lignées familiales » (Dubar, 1996, p. 47).

Insistant sur le rôle que joue le social sur l'individu, récusant du coup les thèses volontaristes, certains auteurs se demandent s'il suffit de « quelques degrés de liberté dans la mécanique de la reproduction pour réfuter la théorie de l'habitus comme produit de l'intériorisation des structures et médiations de leur perpétuation » (Perrenoud, 1986[16] *In* Van Haecht, 1990, p. 151), car « Comme idée et comme pratique, la socialisation n'est jamais qu'une *politique de contrôle des habitus*[17], que

[16] La source de seconde main s'explique par le fait que ce texte est un rapport de recherche non publié, mais cité par Van Heacht.
[17] Souligné dans le texte.

ce soit à l'échelle d'une famille ou d'une société globale » (*Ibid.,* p. 153).

Ainsi, selon Robert et Tondreau (1997) :

> Parler de socialisation, c'est discuter de la place du contrôle et de la liberté dans l'action humaine, c'est aussi essayer de comprendre comment les actrices et les acteurs sociaux (individus ou groupes) acceptent ou contestent la place qu'on tente de leur assigner dans la société (ou dans l'institution ou dans l'organisation) et les moyens qu'ils mettent en œuvre pour coopérer ou résister aux rôles que l'on voudrait leur faire jouer (p. 306).

Donc, peu importe la posture épistémologique de l'auteur, on perçoit tout de même dans la socialisation une fonction d'adaptation des individus à l'environnement dans lequel ils évoluent. On peut alors voir la socialisation sous deux jours différents : une version enchantée et une version critique. Dans la version enchantée, la socialisation a pour effet de forger la conscience de l'individu; cependant, par le biais de cette même conscience, l'individu peut se retourner contre la société qui l'a ainsi façonné et s'en détacher. La vision critique voit dans la socialisation l'incorporation de normes dictées par l'action historique des acteurs ayant évolué dans un espace social donné (Dubet et Martuccelli, 1996).

Par ailleurs, une erreur à ne pas commettre serait de penser que la socialisation est un processus qui ne concerne que les jeunes, voire les enfants. La socialisation primaire (Berger et Luckman, 1996) peut créer cette illusion, mais « nous savons que la socialisation est un processus continu, qu'elle ne cesse pas avec l'enfance et que la fabrication des acteurs se fait tout au long d'une vie […] » (Dubet, 2001, p. 37). En effet, même à l'âge adulte, l'acteur continue d'être socialisé (Kaufmann, 2001) et cette socialisation influe certainement sur les logiques d'action des acteurs.

3.2 L'habitus scolaire ou l'« inconscient d'école »

Afin d'expliquer le processus de socialisation exercé par le système d'enseignement et, du coup, illustrer la prégnance de l'habitus et du champ sur les

acteurs qui s'y trouvent, un court texte de Bourdieu paru dans les *Actes de la recherche sociale* (Bourdieu, 2000) sera utilisé.

Ainsi, il traite de l'inconscient culturel d'une société, qu'il définit comme le système de schèmes cognitifs qui est commun à une société. Il ne manque pas de préciser le caractère historique de ce système en rajoutant qu'il est commun à une société, à un moment donné dans l'histoire. Ainsi, ce système, intériorisé par les membres d'une société, forme la *doxa* ou le sens commun, c'est-à-dire ce qui va de soi, ce qui semble l'évidence pour les membres de cette société.

L'inconscient culturel d'une société peut prendre différentes formes selon les sous-groupes de la société. Partant de ce fait, l'inconscient scolaire est l'ensemble des structures cognitives, inscrites dans, et tributaires de l'inconscient culturel, mais attribuables aux expériences scolaires, impliquant qu'il est commun à tous les agents passant par le système d'enseignement. L'inconscient scolaire prend également une forme spécifique selon la discipline dans laquelle s'inscrivent les études des agents. Intériorisé, il définit les pratiques et les attitudes à l'égard de tel ou tel sujet, ce qui fait que les acteurs s'entendent sur ce qui est important, ce qui ne l'est pas ou autre attitude jugée normale, mais qui reste implicite. L'inconscient scolaire échappe aux prises de conscience puisqu'il a été intériorisé, donc rendu naturel.

Le système de structure cognitive que compose l'inconscient scolaire est le produit d'un « travail d'inculcation explicite qu'accomplit le système d'enseignement » (Bourdieu, 2000, p. 3), c'est-à-dire que les connaissances à acquérir par le biais des cours suivis ont justement comme objectif de créer un système de connaissances qui amènera l'étudiant à maîtriser les savoirs et les pratiques nécessaires à l'exercice de la profession ou du métier pour lequel il étudie.

Cependant, ce qui est encore plus important, selon Bourdieu, c'est « l'inculcation structurale sans intention ni sujet qui s'opère au travers de l'immersion

dans un environnement structuré […]□ (*Ibid.*, p.□3-4), c'est-à-dire la socialisation qui est opérée par le système d'enseignement. En effet, la structure, dans ce cas-ci le système d'enseignement, socialise ses occupants à la *doxa* propre au champ dans lequel ils se trouvent, c'est-à-dire à ce qui va de soi, ce qui est naturel, de même qu'il les socialise à l'*illusio* du champ; en d'autres mots, au fait d'accepter l'enjeu du champ comme un enjeu, contribuant ainsi à intégrer des nouveaux occupants dans le champ qui acceptent de jouer le jeu de l'enjeu.

Par ailleurs, il a été largement prouvé que la scolarisation est un puissant moteur de mobilité sociale, car le système d'enseignement véhicule les valeurs des classes dominantes, socialisant ainsi à l'habitus dominant ceux qui y sont de passage (Bourdieu, 1974; Bourdieu et Passeron, 1964, 1970; Dandurand et Ollivier, 1991). Cette socialisation permet aux diplômées et diplômés d'évoluer plus «□librement□» dans leur champ, puisqu'ils sont en possession des capitaux nécessaires et valorisés dans le champ. Qui plus est, ils se trouvent socialisés à un habitus qui ajuste leurs pratiques en fonction des enjeux dans le champ, accroissant donc leur marge de manœuvre, se retrouvant à endosser, tacitement ou non, l'*illusio* et, par extension, la *doxa* de ce champ.

Cependant, cette socialisation entraîne alors une violence symbolique que Bourdieu (1994a) décrit ainsi bien des années après avoir écrit *La reproduction*.

> Cette violence qui extorque des soumissions qui ne sont même pas perçues comme telles en s'appuyant sur des «□attentes collectives□» des croyances inculquées. Comme la théorie de la magie, la théorie de la violence symbolique repose sur une théorie de la croyance ou mieux, sur une théorie de la production de la croyance, du travail de socialisation nécessaire pour produire des agents dotés de schèmes de perception et d'appréciation qui leur permettront de percevoir les injonctions inscrites dans une situation ou dans un discours et leur obéir (p.□188).

Ainsi, dans *La reproduction*, Bourdieu et Passeron (1970) ont montré comment le système d'enseignement pouvait à la fois être un moteur de mobilité

sociale, mais à la fois le lieu où s'exerce cette violence symbolique, le système d'enseignement véhiculant l'idéologie dominante.

Selon Dandurand et Ollivier (1991), le système d'enseignement, ou ce qu'ils appellent *l'école*[18], a grandement contribué à la modernisation des sociétés capitalistes. Le développement de ces sociétés a eu comme principal vecteur la connaissance scientifique, ce qui a eu pour effet de donner de plus en plus de légitimité au champ scolaire, qui, du coup, a pu se démarquer de la religion au chapitre de la compréhension de la réalité et de la production de savoirs. Le système d'enseignement s'autonomise et se démarque des autres champs auxquels il était lié, entre autres le champ religieux. Ainsi, le champ scolaire, en particulier l'université, a «□ainsi confirmé[s] comme lieu par excellence de la science et de la scientificité en même temps qu'[ils] participe[nt] à la normalisation des pratiques sociales de tout ordre […] (p.□). En effet, c'est maintenant l'université qui sanctionne toutes les pratiques de production et de transmission de la science. La mise en pratique de ces savoirs passe aussi par l'université, par le truchement de toutes les disciplines professionnelles.

En devenant le lieu par excellence de la rationalité scientifique, le champ scolaire, mais plus particulièrement l'université, gagne du pouvoir, la science étant un aspect fondamental du développement des sociétés. Faisant partie des instances de pouvoir dans la société, les visions divergent quant au rôle que l'éducation joue maintenant dans la société. Ainsi, les tenants du fonctionnalisme considèrent l'éducation comme «□ne instance de socialisation à des valeurs, normes et savoirs garantissant l'intégration sociale : elle est aussi présentée comme instance de sélection sociale devant satisfaire, dans l'ordre et l'harmonie, à une division du travail de plus en plus complexe□ (Dandurand et Ollivier, 1987, p.□9). Ainsi, Bourdon et Laflamme (1996) affirment que l'école, selon les fonctionnalistes, est foncièrement

[18] L'italique provient du texte original.

démocratique, parce qu'accessible. Ce faisant, «□la sélection qui s'opère en cours de route ne peut être que «□normale□» tout comme elle est bienvenue dans le cadre d'un marché du travail différencié□» (p.□4).

Or, nous nous rallions davantage à la position structuraliste qui estime que ce rapprochement du système d'enseignement des instances de pouvoir a plutôt conduit à une instrumentalisation du système d'enseignement par la classe dominante. Ainsi, «□l'institution universitaire incorpore et transmet un arbitraire culturel dominant, reconstituant dans l'ordre scolaire les rapports de pouvoir entre groupes sociaux. Elle le fera avec d'autant plus de force que son action demeure masquée, comme l'ont montré Pierre Bourdieu et ses collaborateurs□» (Dandurand et Ollivier, 1991, p.□9).

Il est alors possible, en se rapportant aux éléments principaux de la définition de l'idéologie (imposition des représentations d'une classe sociale à un ensemble donné et le caractère implicite de l'opération), d'en arriver à la conclusion que les savoirs scolaires sont idéologiques. Ce faisant, le système d'enseignement exerce ce que Dandurand et Olliver (1991) ont nommé un «□mpérialisme d'école□».

En effet, fort de l'imposition de la rationalité scientifique au détriment du religieux, le système d'enseignement détient maintenant le monopole «□[…] du mode valorisé de connaissance. C'est donc à [lui] que revient en grande partie la capacité de sanctionner le "□rai□" (*Ibid.*, p.9). Par un effet d'entraînement, le système d'enseignement, mais beaucoup plus particulièrement l'université, a gagné un véritable pouvoir, qui l'a conduit à institutionnaliser, à formaliser à l'intérieur de disciplines établies, au nom de la scientificité, de multiples savoirs émergents. Dans cette logique, hors de l'université, point de salut. C'est cet «□mpérialisme de l'*école* qui l'amène à faire siennes des connaissances pour les recodifier et, d'autre part, sa tendance à dévaluer les apprentissages nombreux qui se font hors de ses murs□» (*Ibid.*, p.□0).

En effet, le refoulement hors du système d'enseignement des autres types de savoirs, notamment des savoirs d'expérience, a permis à l'université de gagner sa place dans ce que Bourdieu (1994a) a appelé le champ de pouvoir, c'est-à-dire dans l'espace de luttes entre les différents types de capitaux, érigeant le capital culturel institutionnalisé (le diplôme) comme un des principaux capital symbolique à posséder pour s'imposer dans plusieurs champs.

Ainsi, les agents qui passent par le système d'enseignement deviennent porteurs du capital culturel institutionnalisé. De ce fait, le système d'enseignement se trouve à sélectionner et à socialiser « une fraction de jeunes aux rôles d'experts, rôles où se trouvent à s'incorporer, dans une seule identité, savoir et pouvoir » (*Ibid.*, 1991, p. 20).

Or, le système d'enseignement n'est pas le seul agent dans le champ de pouvoir et le champ économique et, par extension, le capital économique, qui impose sa vision de l'enjeu et modifie le rapport que les sociétés entretiennent avec l'éducation. En effet, « [...] depuis la critique initiée par Bourdieu et Passeron, l'idéal de l'égalité des chances a été remplacé par un modèle de l'efficacité [qui] se caractérise par la recherche du rendement, la prédominance des savoir-faire sur les savoir-être et les savoirs disciplinaires [et] la rationalisation de l'organisation scolaire » (Levasseur, 2000, p. 197).

En fait, le système d'enseignement cherche dorénavant à légitimer sa contribution à la société non plus par la production de nouveaux savoirs ou par la formation des étudiantes et étudiants, mais plutôt par la « rentabilité » et la valeur des savoirs dispensés dans l'économie.

La société étant de plus en plus régulée par la sphère économique, le système d'enseignement a lui aussi adopté le credo néolibéral de l'efficacité et de la performance, soumettant les institutions scolaires à la doctrine de la rationalisation,

de l'atteinte du déficit zéro et de l'évaluation, allant même jusqu'à classifier ses établissements en fonction des performances des élèves et d'autres critères relatifs aux établissements dans des palmarès qui paraissent dans les médias (le classement des écoles secondaire de la revue *L'Actualité* et le classement des universités canadiennes dans la revue *McLean's*, qui, soit dit en passant, appartiennent au même propriétaire).

Dans cette optique, la mission du système d'enseignement est désormais « [...] de mener un certain nombre d'élus vers des emplois bien rémunérés et prestigieux, et que les autres, la grande majorité, seront confrontés à l'exclusion sociale » (Levasseur, 2000, p. 208).

4. L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉES ET DIPLÔMÉS

Comme il en a été question dans le premier chapitre, les diplômées et diplômés du post-secondaire ont historiquement été les mieux nantis de toutes les sortantes et tous les sortants du système d'enseignement. En effet, durant Les Trente glorieuses, ces personnes étaient presque assurées d'occuper un emploi qu'on pourrait qualifier de typique, donc stable, permanent, à temps plein, accompagné d'avantages sociaux (fonds de pensions, assurances collectives, etc.). Or, on peut constater que le marché de l'emploi a connu moults bouleversements depuis la fin de cette période (fin des années 1970), touchant même les diplômées et diplômés du post-secondaire, jusque-là épargnés, compliquant du coup leur insertion professionnelle. En effet, c'est une minorité de jeunes qui, dans le marché de l'emploi actuel, voient leur insertion professionnelle se dérouler de façon traditionnelle (formation professionnelle, pour ensuite vivre une transition professionnelle, puis une intégration professionnelle), telle qu'elle est définie entre autres par Laflamme (1993). Certes corollaire à ce phénomène, les emplois typiques se font d'autant plus rares (Gauthier, 1994, 2002).

En fait, la conception traditionnelle de l'insertion professionnelle est à revoir. Laflamme (1993) a élaboré une définition de l'insertion professionnelle en trois

instances. La formation professionnelle constitue la première instance de cette définition de l'insertion professionnelle, où l'individu est formé par le système d'enseignement et du coup socialisé. Ainsi, « l'ensemble de l'acquisition de ces compétences représente un mode de socialisation des jeunes générations à un futur espace de travail où les qualifications sont hiérarchisées et, plus généralement, où l'espace est socioculturellement hiérarchisé » (Laflamme, 1993, p. 97).

La deuxième instance est la transition professionnelle. C'est dans cette instance que les jeunes quittent le système d'enseignement, devant alors reconstruire des rapports sociaux qui étaient bien établis à l'école, mais qui sont maintenant à refaire sur le marché du travail.

La troisième instance, l'intégration professionnelle, faisant l'objet de la section suivante, est présentée en psychologie comme un concept opérationnalisant l'adaptation au travail. En sociologie cependant, on se doit de distinguer l'intégration professionnelle de l'intégration organisationnelle, car « le passage dans une entreprise ne peut être qu'une étape dans le but d'accéder à une autre entreprise où commencera à la véritable intégration professionnelle » (Laflamme, 1993, p.112).

En effet, l'insertion professionnelle a longtemps été définie comme la transition entre le système d'enseignement et le marché de l'emploi, mais force est de constater que le mot transition ne colle plus vraiment à la nouvelle réalité que vivent les sortantes et sortants du système d'enseignement. De fait, la transition école-travail est presque d'emblée associée à la jeunesse, cependant,

> Il semble que pour un nombre croissant de jeunes, on ne puisse plus parler d'un véritable état intermédiaire et qu'il faille plutôt concevoir cette zone comme la superposition des deux états-pôles, c'est-à-dire les études et le travail. Le processus de transition de l'école à l'emploi se transformerait ainsi pour occuper une zone de plus en plus large et de plus en plus floue où s'entremêlent un système éducatif et un système productif auparavant beaucoup plus distincts (Bourdon, 2001, p. 74).

Le chevauchement de ces deux mondes, études et travail, porte à penser qu'une multitude de parcours d'insertion est possible, étant donné la proximité des deux états-pôles.

TROISIÈME CHAPITRE

LA MÉTHODOLOGIE

Ce chapitre présente la méthodologie de cette recherche. Ainsi, les premières sections décrivent les procédures de cueillette de données de même que les données utilisées dans les deux phases du programme de recherche dans lequel s'inscrit cette thèse, tout en soulignant quelles données ont été retenues pour les fins de cette recherche spécifique.

Par la suite, l'approche méthodologique de cette recherche, qui a la particularité d'être mixte, c'est-à-dire qu'elle allie une collecte de données quantitatives à une collecte de données qualitatives, est explicitée et discutée.

Enfin, ce chapitre se termine sur une discussion autour de notre posture épistémologique et sur un énoncé des limites potentielles de cette recherche.

Ainsi, cette thèse s'inscrit à l'intérieur d'un programme de recherche subventionné par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH 1999-2002) intitulé *L'insertion professionnelle des jeunes diplômées et diplômés du post-secondaire dans les organismes communautaires dans une perspective interdisciplinaire*. Ce projet comporte deux phases, la première vise à dresser le portrait général du travail et des conditions de travail dans les milieux communautaires et la seconde a pour objectif d'aller rencontrer les travailleuses et travailleurs de ces milieux afin de comprendre leurs trajectoires professionnelles, leurs projets et leurs valeurs ainsi que leur engagement. Une section récapitulant les données ayant servi à la présente recherche est présentée à la fin de la présentation du programme de recherche, afin d'aider le lecteur à discriminer quel matériel a été retenu pour la thèse.

En complémentarité avec le programme de recherche, la présente thèse n'a donc pas une méthodologie spécifique mais commune, ayant servi à recueillir des données qui sont également à la source d'autres travaux de membres du Collectif de recherche sur les occupations (Bastien, 2002; Bourdon, 2002; Dionne, 2003; Leclerc, 2003), qui ont pris différents angles dans le dessein d'atteindre l'objectif général du programme de recherche.

J'ai eu la chance, en tant qu'étudiant au doctorat, de faire partie de l'équipe de recherche depuis la rédaction de la demande de subvention. Ainsi, j'ai choisi pour ma thèse un des quatre volet du programme de recherche qui est celui de l'étude des trajectoires professionnelles des diplômées et diplômés. J'ai ainsi participé à toutes les étapes du programme de recherche, passant par l'élaboration des outils de cueillette des données (questionnaires et guides d'entrevues), par la validation de ces outils auprès d'un comité aviseur, à la cueillette effective des résultats (supervision et encadrement des téléphonistes de la phase I et visites de terrain dans la phase II), jusqu'à l'analyse des résultats (participation à la rédaction du rapport descriptif de la phase I; direction et co-direction d'essais de maîtrise s'inscrivant dans le programme de recherche et bien sûr, cette thèse(!)).

1. LES DONNÉES DE LA PREMIÈRE PHASE

La cueillette des données quantitatives de la première phase du programme de recherche s'est déroulée de janvier à juin 2000. Cette opération compte quatre étapes⊡ le recensement, l'échantillonnage, la construction du questionnaire et la collecte de données.

1.1 Le recensement

Afin d'obtenir un portrait le plus représentatif possible du milieu communautaire québécois, le recensement des organismes communautaires s'est avéré nécessaire pour procéder à un échantillonnage aléatoire permettant de viser l'inférence des résultats obtenus par l'enquête à l'ensemble du milieu communautaire.

Ainsi, le recensement des organismes communautaires, débuté en septembre 1999, s'est effectué sous deux modes. Dans un premier temps, plusieurs sites Web ont contribué à constituer une importante partie de la base de données initiale qui allait servir à l'échantillonnage (entre autres les sites de la Table des regroupements provinciaux des organismes communautaires et bénévoles, de Netpop et quelques sites de régies régionales de la santé et des services sociaux, de même que le répertoire des centres de la petite enfance du Québec, offert en ligne par le ministère de la Famille et de l'Enfance). Cependant, afin de valider l'information recueillie par le biais de l'Internet, certaines pages n'ayant pas été mises à jour depuis quelques années, un deuxième mode de recensement a été utilisé, la recherche de répertoires d'organismes; ce qui a comme finalité à la fois la validation des informations obtenues et la cueillette de nouvelles informations.

De ce fait, les différentes filiales régionales de Centraide ont été rejointes afin de se procurer le répertoire des organismes communautaires qu'elles subventionnent. Cette façon de faire s'est avérée profitable puisque huit organismes communautaires (presque tous des filiales régionales de Centraide) et deux organismes parapublics (le Conseil permanent de la jeunesse et une régie régionale de la santé et des services sociaux) ont collaboré, permettant l'obtention d'une grande quantité d'information sous forme de listes de membres ou d'organismes subventionnés. Ces listes sont toutefois parvenues en format papier, elles ont alors été saisies sur support informatisé afin de pourvoir les importer à leur tour dans la base de données.

Au terme du recensement, une fois les informations vérifiées (pour garder les coordonnées les plus récentes) et les doublons supprimés, la base de données contenait un total de 8□15 organismes communautaires.

1.2 L'échantillonnage

Pour procéder à l'échantillonnage, un numéro a été aléatoirement attribué aux organismes répertoriés grâce au numéro de série automatiquement attribué par

l'ordinateur à l'entrée d'une nouvelle fiche dans le logiciel *FileMaker Pro*. Le tri de la base par ce numéro aléatoire a permis de distribuer les organismes sans égard à la région d'origine, à l'ordre d'entrée dans la base ou au secteur d'activité. Les 1 500 premiers organismes ont été sélectionnés pour faire partie de l'échantillon, estimant le nombre suffisant pour en rejoindre 800, tel que stipulé dans le programme de recherche. Après corrections des adresses incomplètes, l'échantillon final compte 1 096 organismes dont les adresses ont pu être complétées.

1.3 La construction du questionnaire d'enquête

Afin de construire un instrument le plus complet possible, une brève revue des écrits (Dumais et Côté, 1989; Lévesque, 1999; Vienney, 1994) a été effectuée pour arriver à cerner diverses typologies de secteurs d'activités et de clientèles dans le milieu communautaire. De plus, des recherches antérieures ont également servi de base à l'élaboration du questionnaire (Bourdon, 1997, 1998). Le questionnaire portait sur différents aspects du travail et des conditions de travail dans le milieu communautaire, passant de l'année de création, la syndicalisation, les secteurs d'activité, clientèle et type d'intervention privilégiés aux indicateurs des conditions de travail comme la durée du contrat de travail, le régime d'emploi, la provenance de la rémunération et la rémunération. Des caractéristiques individuelles sont également abordées, notamment l'âge, le genre et le niveau de scolarité.

Les services d'une collègue doctorante, Rachel Bélisle, très impliquée dans le milieu communautaire, ont été retenus pour faire, avec les autres membres de l'équipe de recherche, un remue-méninges sur la formulation possible des questions.

Une fois la première mouture du questionnaire terminée, il a été soumis aux mêmes membres de l'équipe, de même qu'à la consultante, pour une première validation.

Cette étape a mené à une deuxième version du questionnaire qui a été cette

fois soumis à des travailleurs œuvrant dans le milieu communautaire connus des membres de l'équipe de façon à ce qu'ils formulent leurs commentaires, questions, réflexions ou suggestions d'amélioration concernant la formulation des questions et les thèmes couverts.

Une troisième version du questionnaire a alors été écrite. C'est avec cette version que l'enquête téléphonique allait débuter. Deux versions ont été nécessaires pour en arriver à une version finale et opérationnelle. Le questionnaire est présenté à l'Annexe B.

1.4 L'enquête

L'enquête s'est déroulée de janvier à juin 2000. Il avait été initialement prévu qu'elle soit essentiellement téléphonique, mais cette stratégie s'est avérée trop gourmande en temps, compte tenu des délais avec lesquels il fallait composer. Ainsi, l'échantillon a été découpé en deux portions relativement équivalente. Les 500 premiers organismes ont été rejoints par téléphone et les autres ont été rejoints par la poste.

Ainsi, un échantillon aléatoire de 1 096 organismes a été constitué à partir d'une base de données comptant 8 515 organismes. Ces organismes ont été invités à répondre à l'enquête, au téléphone ou par la poste et 807 organismes ont accepté. Ce taux de réponse de 73,7 % reflète le haut degré d'intérêt du milieu pour une telle étude. Cette forte participation, combinée à la méthode d'échantillonnage aléatoire, permet de tracer un portrait précis et hautement représentatif du travail et des conditions de travail dans les organismes communautaires québécois. La base de données comporte de l'information sur 6 235 travailleuses et travailleurs des milieux communautaires.

Les résultats de cette enquête ont été distribués aux organismes ayant participé à l'étude sous la forme d'un fascicule relatant les faits saillants de l'enquête (Bourdon

et al., 2000). Un rapport de recherche en a également résulté (Bourdon et *al*., 2001).

2. LES DONNÉES DE LA SECONDE PHASE

Lors de l'enquête de la phase I, les organismes participants devaient mentionner s'ils étaient intéressés ou non à participer à la seconde phase du programme de recherche. Sur les 807 organismes participants, 269 ont accepté de participer à la deuxième phase du projet et répondaient au critère d'admissibilité à la seconde phase, c'est-à-dire compter au moins un salarié ou une salariée.

2.1 L'échantillonnage

Ces organismes ont alors été triés par leur numéro aléatoire, tout comme dans la première phase. Par la suite, deux échantillonnages en grappes (Beaud, 1997) ont été constitués. Un premier de 50 organismes pour les visites de terrain et le second, également de 50 organismes, uniquement pour des envois postaux du questionnaire. Les deux échantillonnages se sont avérés nécessaires à la suite des visites de terrain (opération explicitée plus loin), car le nombre de questionnaires recueillis s'est avéré insuffisant pour en tirer des analyses statistiquement robustes. Devant composer avec des contraintes budgétaires, les organismes faisant partie du second échantillon ont reçu les questionnaires par la poste.

L'échantillonnage en grappes divise la liste aléatoire selon des facteurs sélectionnés par les chercheurs. Ces facteurs sont ensuite séparés en composantes en prenant soin d'accorder à ces dernières un pourcentage représentatif de ceux qu'elles occupent dans la population. Pour cette opération, trois facteurs sont retenus, soit le secteur d'activité, la région et la taille des organismes, opérationnalisée par le nombre de salariés. Les secteurs d'activités retenus pour l'échantillonnage sont les secteurs les plus fréquemment rencontrés lors de la phase I. Pour la région, le Québec a été divisé en quatre types de régions, c'est-à-dire les régions de Montréal, de Québec, les régions proches, c'est-à-dire en périphérie des régions métropolitaines (par exemple, l'Estrie) et les régions éloignées des grands centres urbains (par exemple, le

Saguenay–Lac-Saint-Jean et l'Abitibi-Témiscamingue).

Des contacts téléphoniques ont été effectués en mars 2001 afin de fixer des rencontres avec les travailleurs et les responsables des organismes sélectionnés. Ainsi, les organismes qui se trouvent dans le haut de la liste aléatoire sont contactés, et ce, jusqu'à ce que l'un des facteurs soit saturé. Lorsque cette saturation atteint un facteur, tous les organismes concernés par celui-ci sont éliminés de la liste. Ce type d'échantillonnage vise, tel que le présente Beaud (1997), à construire des grappes hétérogènes qui sont représentatives de la population à l'étude. Le tableau 3 présente les facteurs en question, leurs composantes de même que les pourcentages d'organismes devant être retenus par rapport à la totalité des organismes à l'étude.

Tableau 3

Description des facteurs relatifs à l'échantillonnage en grappes

Facteurs	Composantes	% dans le facteur	Nombre d'organismes
Région	Montréal	25 %	11
	Québec	7 %	3
	Proche	50 %	22
	Éloignée	18 %	8
Secteur d'activité	Santé et services sociaux	55 %	24
	Développement local	7 %	3
	Insertion sociale	9 %	4
	Insertion professionnelle et formation de la main-d'œuvre	7 %	3
	Éducation	2 %	1
	Garderies	18 %	8
	Autres	2 %	1
Nombre de salariés et salariées	De 3 à 4	32 %	14
	De 5 à 9	36 %	16
	De 10 à 14	14 %	6
	15 et plus	18 %	8

2.2 Les visites de terrain

Les visites de terrain se sont déroulées entre mars et août 2001, visites pendant lesquelles des entrevues semi-dirigées ont été effectuées et que des questionnaires auto-administrés ont été distribués. L'équipe a également effectué des observations et recueilli des documents d'informations sur les organismes visités. Ainsi, lors des visites de terrain, chaque travailleuse et travailleur de l'organisme visité recevait un questionnaire qu'il pouvait remplir sur place ou plus tard pour nous le poster par la suite. Les personnes disponibles prenaient part à une entrevue semi-dirigée individuelle avec l'un des membres de l'équipe. Le questionnaire portait sur différents variables psychologiques, comme l'attachement à l'organisation et les valeurs de travail, alors que les entrevues portaient sur leurs trajectoires scolaires et professionnelles, de même que sur leur perception du travail en milieu communautaire.

De façon plus spécifique, des 100 organismes visés par l'échantillonnage, 84 organismes communautaires couvrant le territoire du Québec ont participé à l'étude : 44 d'entres eux ont été visités, alors que les 40 autres ont fait l'objet d'un envoi postal du questionnaire. En ce qui a trait aux organismes contactés pour les visites, le taux de participation est très satisfaisant. En effet, près de 90 % des organismes contactés ont accepté de recevoir l'équipe de recherche lors d'une visite, 8 % ont refusé la visite en raison d'un conflit d'horaire, mais ils ont accepté de recevoir le questionnaire postal et 2 % des organismes ont refusé la visite tout en acceptant l'envoi du questionnaire.

Lors des visites de terrain, ce sont les personnes disponibles et volontaires qui ont été en mesure de participer à l'étude. Spécifiquement, 116 personnes, dont 88 femmes (77 %) et 28 hommes (23 %), prennent part aux entrevues semi-dirigées. Pour ce qui est des questionnaires auto-administrés, 369 personnes (286 femmes et 83 hommes) y répondent. Ces derniers proviennent des organismes visités dans 53 % des cas (196 questionnaires) et de l'envoi postal dans 47 % des cas (173

questionnaires). Parmi ces 369 travailleurs et travailleuses, 59 ont affirmé être responsables de leur organisme.

Comme il en a été question, des entrevues semi-dirigées ont été effectuées à l'aide d'un guide d'entrevue (Annexe C). Aussi, des questionnaires auto-administrés ont été distribués. Ces questionnaires regroupent huit outils psychométriques et diverses questions traitant des aspects sociodémographiques. Les outils psychométriques touchent plusieurs thèmes de recherche, soit l'importance accordée au travail, l'attachement organisationnel, les valeurs personnelles et de travail, les changements professionnels, la satisfaction au travail et le climat de travail (Annexe D).

3. LES DONNÉES UTILISÉES POUR LA THÈSE

Les données utilisées pour la thèse issues des deux phases de la collecte de données sont de nature qualitative et quantitative. Les prochaines sections en font état. De plus, l'annexe J présente des tableaux récapitulatifs des données utilisées dans chacune des phases du programme de recherche.

3.1 Les données de la première phase

Les variables utilisées dans le quatrième chapitre proviennent de la première phase afin de dresser un portrait statistiquement représentatif du travail des jeunes dans le milieu communautaire. Les variables retenues de même que les opérations de fusion effectuées sur celles-ci sont présentées dans le quatrième chapitre plutôt qu'en ces pages pour faciliter la compréhension dans une logique de lecture linéaire de la thèse. Ce même quatrième chapitre se clôt sur la création d'un indice de stabilité de l'emploi, dont la création et la justification y sont aussi présentées. Le tableau 2 de l'annexe J en donne un aperçu.

Essentiellement à portée descriptive, ce chapitre présente des tableaux croisés multivariés effectués à l'aide du logiciel *SPSS* version 11.0 pour Mac OS X, de

manière à mieux saisir toutes les subtilités qui permettent de raffiner le portrait ainsi brossé. Afin de mesurer les associations statistiques entre les variables croisées, des tests de chi-deux sont utilisés. Des comparaisons multiples de moyenne (*means*) de même que des analyses de variances (ANOVA) sont effectuées entre les indicateurs des conditions de travail et l'indicateur de stabilité de l'emploi afin de faire ressortir les différences qui font la différence (Bateson, 1980) à la fin du quatrième chapitre.

En prenant en considération que l'objectif de cette thèse se centre sur les diplômées et diplômés du post-secondaire, les personnes non diplômées n'ont pas été retenues pour les analyses. Ainsi, des 6 235 personnes que compte la première base de données, 4 835 composent l'échantillon sur lequel reposent les analyses.

3.2 Les données de la seconde phase

La seconde phase comportait un recueil de données qualitatives par le biais d'entrevue et un recueil de données quantitatives par le biais de questionnaires auto-administrés. Les prochaines sections décrivent ces collectes, de même que les instruments et procédures effectuées.

3.2.1 Les données qualitatives

Les données qualitatives utilisées proviennent des entrevues semi-directives réalisées lors des visites de terrain de la phase II. Ce type d'entrevue s'avère ainsi un outil de choix pour la cueillette des données, car il est vraiment

> Semi- : semi-préparée, semi-structurée, semi-dirigée. Ce qui signifie que le chercheur prépare son entrevue, quoi que de manière non fermée, qu'il propose un ordre des interrogations et guide la conversation, sans toutefois l'imposer. Bref, l'entrevue est préparée, mais elle demeure ouverte à la spécificité des cas et à la réalité de l'acteur (Paillé, 1991, p.).

Des 116 entrevues réalisées, 79 ont été retenues pour cette thèse. La grande majorité des 79 travailleuses et travailleurs sont diplômées et diplômés du post-secondaire, sauf quelques-uns dont les propos ont tout de même été conservés, la plupart du temps parce que ces personnes étaient responsables de leur organisme et

s'exprimaient sur des sujets pertinents pour cette recherche.

Ainsi, lors de la réalisation des entrevues, les chercheurs disposaient d'un guide d'entrevue. Ce guide a été élaboré suivant la technique de Paillé (1991) qui précise que c'est le chercheur qui s'interroge et non le chercheur qui pose une question textuelle au sujet. Pour y arriver, ce guide est composé des thèmes à aborder dans l'entretien et de relances (probes), mots qui servent à aider le sujet à préciser sa pensée et, du même coup, au niveau de la fiabilité, assure que le chercheur a «□vidé□» le thème qu'il voulait aborder (Paillé, 1991).

Lors des visites de terrain, des entrevues étaient menées avec, d'une part, les travailleuses et travailleurs et, d'autre part, avec les responsables des organismes, ces derniers s'exprimant en quelque sorte au nom de l'organisme et relatant, entre autres, l'historique des organismes visités. Certaines questions étaient cependant posées aux responsables en tant que travailleuses ou travailleurs du milieu communautaire, leurs propos étant alors amalgamés à ceux des autres travailleuses et travailleurs, sans égard à leur statut dans l'organisme.

Un guide d'entrevue (Annexe C) balisait le déroulement de ces entretiens semi-dirigés. Le premier thème abordé est celui de la trajectoire professionnelle des travailleuses et travailleurs œuvrant dans le milieu communautaire. En effet, sachant que les diplômés du post-secondaire étaient traditionnellement appelés à travailler dans les secteurs publics ou privé (Diambomba, 1995), il est intéressant de leur demander pourquoi ils se sont retrouvés dans le communautaire. Par choix ou par goût? Avaient-ils déjà œuvré dans ce milieu? Est-ce que cet emploi se situe logiquement dans leur trajectoire professionnelle ou est-ce un «□accident□» de parcours?

Le second thème abordé est inspiré de Gorz (1991), et est intitulé «□sens du travail, sens de la vie□», car il pose la question de la centralité du travail, concept qui a

déjà été maintes fois abordé dans la littérature (Méda, 1995; Castel, 1995; Perret et Roustang, 1993). Des questions de l'ordre du rapport à la consommation, de la sécurité financière, du rapport à la vie privée seront entre autres abordées dans ce thème.

Il est aussi question de la formation professionnelle, première instance de l'insertion professionnelle (Laflamme, 1993), à savoir si leur passage dans le système d'enseignement les a bien préparés ou non à œuvrer dans le milieu communautaire.

Les autres thèmes sont inspirés de lectures sur la culture du communautaire et abordent plusieurs aspects de ce concept, à savoir les conditions de travail, le rapport à la structure et au mode de gestion et le rapport aux personnes dans l'organisme (Fournier, Guberman, Beeman et Gervais, 1995, 1997; Guberman, Fournier, Belleau, Beeman et Gervais, 1994).

En dernier lieu, il est question des plans d'avenir en termes de travail, famille ou de formation, de façon à évaluer l'impact du passage de ces personnes dans le milieu communautaire.

Une fois les entretiens effectués auprès des responsables des organismes visités et des travailleuses et travailleurs y œuvrant, le contenu enregistré sur bande est alors saisi sur support informatisé. Il en résulte 117 documents qui sont importés dans le logiciel d'analyse qualitative informatisée *QSR Nvivo*.

Par la suite, chaque entrevue a été lue pour diviser l'information en 15 rubriques, qui sont des unités de sens servant à séparer cet imposant corpus en «□petites boîtes□» pouvant être ouvertes séparément ou simultanément et traitées selon l'objet de recherche de la personne qui les ouvre (Bourdon, 2002).

Ces rubriques sont inspirées du guide d'entrevue, ce qui a pour résultat de

diviser les entrevues selon les thèmes qui ont été abordés.

Comme il en est question précédemment, ce programme de recherche est tellement vaste qu'il commande l'établissement de balises ou de frontières lorsque d'autres projets se mettent en branle. C'est effectivement le cas pour cette recherche doctorale.

En effet, le contenu des 117 entrevues n'a pas été entièrement soumis à l'analyse. Elles ont été cependant toutes lues deux fois de manière à pouvoir s'imprégner de cet imposant corpus. Ayant mené une grande partie de ces entretiens, la lecture non analytique a produit les effets escomptés, c'est-à-dire une grande maîtrise du contenu de ces entretiens. C'est par le biais de l'opération de séparation en thèmes présentée antérieurement que la sélection des extraits les plus pertinents à l'atteinte de l'objectif du projet a été effectuée.

Ainsi, le contenu de cinq rubriques constitue le corpus qualitatif de cette thèse. La rubrique «□Scolarisation-formation□, qui concerne tous les extraits qui touchent à l'éducation, à l'expérience scolaire, au diplôme, aux compétences acquises ou aux autres formations, de même qu'aux projets de scolarisation ou de scolarisation en cours est dans un premier temps analysée (objectifs spécifiques B et C, chapitre 1, section 5.1).

Ensuite, la rubrique «□Trajectoire travail□ est analysée (objectifs spécifiques B et C, chapitre 1, section 5.1). Cette rubrique contient les extraits qui traitent des autres emplois et au bénévolat soit dans le milieu communautaire, dans le milieu public ou privé, et de comment cet emploi a été découvert en plus de couvrir les extraits qui traitent de la place de cet emploi dans leurs trajectoires.

Également, la rubrique «□Perception du communautaire□ est traitée (objectifs spécifiques B et C, chapitre 1, section 5.1). Y sont consignés tous les extraits qui

traitent de leur opinion ou évaluation du milieu dans lequel ils œuvrent, du type d'organisme, du rapport du communautaire à l'État et de la différence entre le communautaire et le privé ou le public.

La rubrique « Lien formation-emploi », qui concerne tout ce qui touche à la pertinence de la formation, à l'utilisation des compétences acquises, aux valeurs, au diplôme et à la promotion en plus de la perception du diplôme par l'organisme, sera ensuite touchée (objectifs spécifiques B et C, chapitre 1, section 5.1).

Finalement, la rubrique « Plans d'avenir » est analysée. Elle concerne les extraits qui traitent des projets aux plans de la famille, du travail et de la formation (objectif spécifique D, chapitre 1, section 5.1).

En considérant la posture épistémologique adoptée, discutée dans ce chapitre, l'analyse thématique est la technique d'analyse la plus appropriée, puisqu'elle est très versatile (Paillé et Mucchielli, 2003).

En effet, l'analyse thématique consiste ainsi à « procéder systématiquement au repérage des thèmes abordés dans un corpus et, éventuellement, à leur analyse […] » (Paillé, 1996, p. 186). Le but de ce type d'analyse est de répondre à la question que tout analyste qualitatif se pose, à savoir de quoi parle ce corpus, c'est-à-dire de quoi est-il question dans cet extrait? Ce type d'analyse est réputé être versatile, car il peut s'exercer de manière inductive, en partant du corpus pour générer des thèmes, ou encore, de manière déductive en ayant préalablement à l'analyse, identifié les thèmes à repérer.

En cohérence avec l'approche méthodologique de cette thèse, les deux démarches d'analyse ont été utilisées. La démarche déductive a permis d'identifier, à l'aide du guide d'entrevue, les thèmes principaux à relever dans le corpus, alors que la démarche déductive a été préconisée pour éviter l'inférence élevée entre le corpus

et les thèmes (Paillé et Mucchielli, 2003). En effet, la thématisation s'est effectuée de façon très proche du corpus, en collant de façon minutieuse aux propos des intervenantes et intervenants. Par la suite, la somme imposante de thèmes relevés a été organisée, de manière à pouvoir en faire un examen discursif, en regroupant les thèmes apparentés et en fusionnant ceux qui traitaient du même sujet.

L'analyse à l'aide du logiciel *QSR Nvivo* a simplifié le travail effectué à partir d'un immense corpus. En effet, la séparation en thèmes ou rubriques a permis de travailler chaque rubrique presque comme s'il s'agissait d'un nouveau document, de façon plus rapide certes, mais surtout différente (Bourdon, 2002).

Une fois l'opération de thématisation effectuée, cette technique permet de déboucher sur un examen discursif des thèmes, en les examinant et en les mettant en relation pour en arriver aux résultats présentés dans les cinquième et sixième chapitres. L'arbre thématique issu de cette thématisation est présenté à l'annexe E.

En somme, cette technique, sous des apparences de facilité, « exige, à l'instar de toute forme d'analyse qualitative, une bonne autonomie sur le plan intellectuel et une connaissance intime du corpus étudié. Autrement dit, il n'y a rien d'automatique ni de gratuit dans cette méthode malgré la relative aisance des opérations » (Paillé, 1996, p. 193).

Ce travail de thématisation s'inscrit bien dans ce que Tesch (1990) présente comme une démarche de décontextualisation qui est suivie d'une recontextualisation du corpus. Cette décontextualisation consiste à sortir le code ou la catégorie de son contexte afin de le rendre sémantiquement indépendant. Paillé (1996) affirme d'ailleurs qu'un bon code est un code où un lecteur externe peut résumer le contenu de l'extrait auquel est attribué le code. La recontextualisation, quant à elle, est obtenue en amalgamant les codes ou catégories préalablement décontextualisés pour en faire un tout intelligible et « parlant ». Ainsi, partant d'entrevues effectuées dans

un contexte précis, ce corpus a été décontextualisé par l'opération de séparation en thèmes, résultant en une quinzaine de rubriques, lesquelles rubriques ont servi de matériel d'analyse thématique, qui, en bout de piste, recontextualise les propos des intervenantes et intervenants dans un tout cohérent, présenté dans les cinquième et sixième chapitres.

3.2.2 Les données quantitatives

Les données quantitatives recueillies dans la seconde phase ont été marginalement utilisée dans la thèse, puisque cette banque de données comptait beaucoup moins de sujets que la première et n'était pas aussi statistiquement représentative que la première base. Seuls deux blocs de variables ont été utilisés, soit les intentions de changement professionnel et les variables socio-démographiques (Annexe J, Tableau 3).

Ainsi, la seconde base quantitative a été utilisée pour mesurer l'ampleur des types d'arrivée en milieux communautaires décrits dans le cinquième chapitre, car il fallait pouvoir associer les données quantitatives, c'est-à-dire les diplômées et diplômés qui avaient rempli un questionnaire, aux données qualitatives, donc les personnes qui ont été interrogées. Il n'en résulte que seulement 69 diplômées et diplômés avaient à la fois fait une entrevue et rempli le questionnaire, ce qui soulève une limite évidente, qui est énoncée avant de procéder à cette analyse dans le cinquième chapitre. Ainsi, le type de trajectoire professionnelle déterminé pour chacun des diplômés dont les propos étaient analysés a été assigné dans la base SPSS pour pouvoir procéder aux analyses statistiques.

Enfin, l'analyse des intentions de changement professionnel (une section du questionnaire auto-administré) s'est également effectuée à partir de la seconde base, en pouvant toutefois utiliser tous les cas, soit les 281 répondantes et répondants.

Tout comme les données de la première phase, certains cas ont été laissés de

côté pour les analyses, considérant que cette thèse se centre sur l'insertion professionnelle des diplômées et diplômés. En effet, 281 des 369 personnes composant l'échantillon de la seconde phase ont été retenues pour les analyses.

4. UNE MÉTHODOLOGIE MIXTE

Comme le programme de recherche comportait une cueillette de données mixte, c'est-à-dire de données quantitatives et qualitatives, cette opportunité a été saisie dans cette thèse de manière à améliorer la compréhension du phénomène à l'étude en multipliant les types de regards sur l'objet, transcendant les débats méthodologiques que certains appellent la querelle des méthodes en sociologie.

En effet, depuis sa fondation, la sociologie est en quête de reconnaissance de son caractère scientifique. Pour y arriver, le modèle des sciences de la nature a été érigé à l'état d'archétype de la « Science ». Ainsi, un débat secoue la sociologie au niveau de la méthode à préconiser pour définir le réel. Cette querelle de méthodes sous-tend cependant un débat se situant plus justement au niveau de l'épistémologie de la sociologie que de la méthodologie, cette dernière étant injustement associée aux deux grandes traditions sociologiques, la tradition positiviste et la tradition compréhensive, ayant comme figures de proue respectives, Émile Durkheim et Max Weber.

4.1 Le qualitatif et le quantitatif : deux approches complémentaires

Les deux approches, qualitatives et quantitatives, se complètent, car les méthodes utilisées dans l'une ou l'autre des approches compense en quelque sorte pour la faiblesse de l'autre. Huberman (1981) illustre ces propos en écrivant que « l'enquête statistique travaille à petit plan, la recherche qualitative fournit le gros plan» (p. 238).

Van der Maren (1995) abonde dans le même sens en distinguant l'utilité des deux approches dans les différentes phases d'une recherche. En ce sens, il avance que

les mesures et les codages quantitatifs sont essentiels au versant vérificatoire de la recherche, que ce soit pour confirmer ou infirmer l'hypothèse. Le versant exploratoire est généralement considéré comme plus qualitatif que le versant vérificatoire.

La complémentarité des deux approches est telle que pour Van der Maren (1995), « l'analyse quantitative, tout comme l'analyse qualitative, sont deux formes qui ne peuvent avoir en elles-mêmes un quelconque monopole […] » (p. 110).

C'est par la porte de la complémentarité des deux approches qu'est présenté le recours à une méthodologie mixte.

En effet, plusieurs auteurs (Blaikie, 2000; Houle, 1993) traitent de la stérilité, voire l'insolubilité du débat entre les méthodologies qualitatives et quantitatives. C'est ainsi que l'apport des deux types de méthodologie peut permettre de multiplier les points de vue d'un même objet.

En effet, Pirès (1987) affirme que

> Nous devons chercher à développer une conception générale de la méthodologie qui écarte les fausses antinomies et qui signale les différences sans succomber à une quelconque « tentation monopolistique », postulant implicitement ou explicitement une échelle de valeur *a priori* entre les diverses techniques d'observation empirique […] (p. 86).

En ce sens, Blaikie (2000) traite de la triangulation, concept défini à partir de Denzin (1970) qui affirme que la triangulation permet l'utilisation de plusieurs méthodes afin d'éliminer le plus possible les biais liés à l'utilisation de l'une ou l'autre des méthodes. Ainsi, les forces d'une méthode viennent compenser les faiblesses de l'autre.

C'est la « *redécouverte de la complexité du social* [qui] a renforcé l'idée

qu'aucune approche ou méthodologie ne peut, à elle seule, représenter adéquatement la réalité » (Haldemann et Levy, 1995, p. 38). L'œcuménisme méthodologique, appelé aussi triangulation, recherche multiméthodes ou pluralisme méthodologique, permet ainsi la multiplication des points de vue, favorisant une accession plus complète à la réalité. En effet, selon Lefrançois (1995), le modèle « de l'exclusivité méthodologique, emprunté aux sciences naturelles, est inapte à saisir la complexité, la plasticité et la mouvance des phénomènes psychologiques et sociaux » (p. 56).

Cependant, des problèmes de validité ou de cohérence épistémologique risquent d'être soulevés par l'adoption d'une pareille stratégie. Haldemann et Levy (1995) affirment que la combinaison de différentes méthodes « n'apparaît valide que si elle est effectuée avec un *objectif* explicite et si elle applique une *logique d'analyse qui intègre* les différents types de données en fonction de cet objectif » (p. 41)[19]. Ils poursuivent plus loin en affirmant qu'une « recherche multiméthodes n'est pas bonne en elle-même, mais par rapport à un objectif scientifique » (p. 41).

L'usage d'une méthodologie mixte, semble être une alternative porteuse de solution et prometteuse. En effet, Lefrançois (1995) présente plusieurs arguments en faveur de cette approche, car, selon lui,

> il serait fâcheux que l'imagination créatrice soit muselée au nom de la rigueur et de la minutie méthodologiques (Mills, 1971), et que de surcroît, elle étouffe l'intuition. Étant donné la souplesse qu'[il] autorise, [l'usage d'une méthodologie mixte] maximise ainsi les occasions pour exercer notre liberté de pensée (Roth, 1987) (p. 56).

Selon Gingras (1997), « le progrès des sciences sociales repose en grande partie sur l'ingéniosité, l'ouverture d'esprit, la persévérance et la collaboration des gens qui s'adonnent à la recherche scientifique » (p. 41). En ce sens, Houle *et al.* (1987) affirment que « même s'il existe quelque chose de spécifique à chacune de ces démarches, il vaut mieux concevoir les grandes questions d'ordre méthodologique

[19] Ce sont les auteurs qui soulignent.

comme générales et donc communes aux deux démarches » (p. 115), qualitatives et quantitatives.

C'est donc dans cet esprit que la cueillette des données de cette thèse s'est déroulée.

5. UNE DISCUSSION AUTOUR DE LA POSTURE ÉPISTÉMOLOGIQUE

De nombreux auteurs, autant au sujet des approches quantitatives que qualitatives mentionnent qu'il est important pour tout analyste de se positionner par rapport aux résultats qu'il présente. En effet, « un chercheur se doit d'indiquer ses préférences. Le lecteur n'est que trop souvent contraint à conjecturer sur la perspective dans laquelle l'auteur se place » (Huberman et Miles, 1991, p. 31).

Ainsi, il faut prendre conscience, dans la perspective quantitative, que les données ne sont pas aussi données qu'on le croit (Rose, 2000) et qu'en qualitatif, il est nécessaire que l'analyste expose son « agenda caché » (Paillé et Mucchielli, 2003).

C'est à ce dessein que tend cette section, c'est-à-dire expliciter la posture épistémologique adoptée pour l'analyse des données. Ainsi, nous souscrivons à la posture d'un « positivisme logique aménagé » telle qu'elle est présentée par Huberman et Miles (1991). Cette posture postule que les « phénomènes sociaux existent non seulement dans les esprits mais aussi dans le monde réel et qu'on peut découvrir entre eux quelques relations légitimes et raisonnablement stables » (p. 31).

En effet, étant donné que les individus se font une représentation relativement commune et reconnue des phénomènes sociaux, il est possible de conclure à une existence de ces phénomènes, mais surtout à l'existence de régulations sociales de ces phénomènes. Or, les chercheurs n'arrivent pas toujours à conceptualiser ces

phénomènes ou ces régulations, ce qui ne signifie pas pour autant qu'ils n'existent pas. Dans cette veine, la tâche des chercheurs est de formuler les régularités sociales qui existent, en tenant compte des contingences locales dans lesquelles elles se déroulent, mais également du caractère historique de l'action qui en découle.

Ainsi, la découverte de ces régulations sociales ainsi que la production des systèmes explicatifs cohérents (Bourdieu, 1992) ne sont souvent possibles que par le truchement du discours des acteurs eux-mêmes engagés dans la pratique. En ce sens, il faut se positionner sur le statut à donner au sens commun.

Dans la foulée de Marx et d'Althusser, qui posaient l'idéologie et le sens commun comme faux par rapport à la science réputée être vraie (Molino, 1973), Bourdieu, Passeron et Chamboredon (1983), dans le *Métier de sociologue,* préconisent une nécessaire rupture épistémologique avec le sens commun ou ce qu'ils appellent la sociologie spontanée, afin de garantir le caractère scientifique de la connaissance sociologique, car «□Le sociologue n'en a jamais fini avec la sociologie spontanée et il doit s'imposer une polémique incessante contre les évidences aveuglantes qui procurent à trop bon compte l'illusion du savoir immédiat et de sa richesse indépassable. » (p.□27)

À la suite de ce que Hamel (1994,1999) a désigné comme le tournant méthodologique de Pierre Bourdieu, la rupture épistémologique, bien que présentée comme toujours nécessaire, est quelque peu nuancée, en faisant passer le sens commun ou la familiarité avec le contexte à l'étude au statut d'«□obstacle épistémologique par excellence□» (Bourdieu, Passeron et Chamboredon, 1983, p.□27) dans le *Métier de sociologue* à un état de fait dont il faut se méfier et se distancier pour atteindre une connaissance rigoureuse de l'objet étudié dans *La misère du monde*. Ainsi,

> […] La connaissance rigoureuse suppose presque toujours une rupture plus ou moins éclatante avec les évidences du sens commun, communément identifiées au bon sens. […] C'est

> seulement au prix d'une dénonciation active des présupposés tacites du sens commun que l'on peut contrecarrer les effets de toutes les représentations de la réalité sociale auxquelles enquêtés et enquêteurs sont continuellement exposés. Les agents sociaux n'ont pas la science infuse de ce qu'ils sont et de ce qu'ils font; plus précisément, ils n'ont pas nécessairement accès au principe de leur mécontentement ou de leur malaise et les déclarations les plus spontanées peuvent, sans aucune intention de dissimulation, exprimer tout autre chose que ce qu'elles disent en apparence. La sociologie sait qu'elle doit se donner les moyens de mettre en question, et d'abord dans son questionnement même, toutes les préconstructions, tous les présupposés qui habitent tant l'enquêteur que les enquêtés et qui font que la relation d'enquête ne s'instaure souvent que sur la base d'un accord des inconscients (Bourdieu, 1993, p. 1413-1414).

La distanciation du sens commun est alors présentée comme nécessaire, non pas parce qu'il s'avère nécessairement faux, mais bien parce qu'il est issu directement de la pratique des acteurs, sans qu'ils aient réfléchi aux conditions objectives et historiques dans lesquelles se déroule justement leur pratique. « Les acteurs sociaux n'ont donc pas par conséquent la "science infuse" de leur action, au sens où ils ne peuvent pas l'expliquer par ce principe qui se dérobe à leur connaissance pragmatique, de sorte que celle-ci ne recèle aucune "intention de dissimulation" » (Hamel, 1994, p. 49).

Nous souscrivons à cette posture au sujet du sens commun, sans toutefois prétendre, à l'instar de Bourdieu (1993), dénoncer activement les présupposés tacites de ce sens commun. Nous avançons une position un peu plus nuancée de la rupture avec le sens commun, en ce sens que l'utilisation de plusieurs des outils conceptuels développés par Bourdieu dans l'interprétation des données permet cette nécessaire distanciation des propos des acteurs. Cette interprétation, en tant que distance prise par rapport à ce que disent les acteurs, constitue en elle-même une forme de rupture épistémologique, car elle permet de remettre en question les préconstructions des enquêtés par l'utilisation des concepts qui les questionnent par essence (habitus, champ, sens pratique, etc.). Cette remise en question ou rupture épistémologique ne

postule donc pas un acteur qui embellit consciemment sa réalité ou qui dissimule des choses au chercheur, mais bien un acteur influencé par l'incorporation des conditions objectives de la réalisation de son action, qui, du coup, sont inconscientes. À l'aide des outils conceptuels de Bourdieu, le chercheur est ainsi à même d'en déceler les indices et d'en faire état dans l'interprétation des résultats de la recherche.

En effet, comme le laisse entendre Bourdieu (1993), le point de vue sociologique n'est qu'un «□point de vue sur un point de vue□» (p.□423). Il importe donc pour le sociologue d'expliciter comment il entend transformer le point de vue des acteurs en point de vue sociologique. En ce sens, les outils conceptuels présentés dans le précédent chapitre vont y concourir. Ainsi,

> Ce passage constitue, pour être bref, l'intervention par excellence des sociologues au sens de l'interprétation qu'ils font de la connaissance des acteurs sociaux en vue de parvenir à une connaissance sociologique. De façon plus précise, l'analyse peut être ramenée ici à la démarche suivie afin de mettre au jour l'objet de la sociologie que sont les «□relations objectives□» ou les «□dimensions du système social□» à partir de la connaissance des acteurs sociaux dont l'objet est l'action dans toutes ses dimensions (Hamel, 1994, p.□5 ou Hamel, 1997, p.□30).

Or, cette intervention sociologique n'est pas exempte de préconstruction, en ce sens, le chercheur doit se soumettre à une auto-socioanalyse, de manière à définir le point de vue qu'il adopte et la position qu'il occupe dans l'espace social, car toutes les perceptions sont socialement structurées et socialement conditionnées (Bourdieu, 2001).

Dans le but de réfléchir sur la position que nous occupons dans l'espace social et sur les préconstructions qui influenceront l'analyse, un audit de subjectivité (Bélisle, 2001; Peshkin, 1988) a été effectué préalablement à l'analyse des données[20].

[20] L'audit de subjectivité réalisé pour cette thèse n'a pas été publié ou diffusé, car il comporte une réflexion personnelle sur divers événements qui ont marqué notre parcours doctoral qui n'est pas, à notre sens, d'intérêt public. Ainsi, nous y avons analysé les motifs ayant mené aux choix de faire un

Cet exercice a été l'occasion de faire le point sur notre itinéraire en tant que chercheur et sur ce qui lie notre expérience à l'objet d'étude, dans un souci explicite d'objectivation, c'est-à-dire pour mettre sur papier les expériences vécues qui teinteront l'analyse, le chercheur étant considéré comme le principal outil d'analyse, notamment en analyse qualitative.

Une fois établie la posture épistémologique et le statut accordé au sens commun, de même qu'après avoir rappelé que les perceptions, autant celles des enquêteurs que celles des enquêtés, sont socialement construites et socialement conditionnées, nous sommes en mesure, à l'instar de Bourdieu (1993), de postuler pour effectuer l'analyse des données que « [...] comprendre et expliquer ne font qu'un » (p. 1400).

5.1 Les limites de la recherche

Avant de débuter la présentation des résultats, il est de bon aloi d'exposer les limites reconnues à cette recherche.

Ainsi, il faut énoncer la limite de la réification du discours des personnes interrogées, en ce sens que les propos des diplômées et diplômés sont réputés représenter la réalité. Les propos analysés ont d'abord été enregistrés, puis retranscrits pour les fins de l'analyse. Or, « celui qui se contente d'enregistrer ne se pose pas le problème du découpage et accepte un concret préconstruit qui n'enferme pas nécessairement les principes de sa propre interprétation » (Bourdieu, 1992, p. 53). Plus encore, il faut mentionner que « transcrire, c'est nécessairement écrire, au sens de réécrire : comme le passage de l'écrit à l'oral qu'opère le théâtre, le passage de l'oral à l'écrit impose, avec le changement de support, des infidélités qui sont sans

---

doctorat, d'une part, et à réaliser une recherche sur le milieu communautaire, d'autre part. Les éléments ressortis de cette auto-socioanalyse nous ont permis de mieux cerner la position occupée dans l'espace social et de prendre conscience des éléments qui auraient pu interférer l'analyse.

doute la condition d'une vraie fidélité□» (Bourdieu, 1993, p.□417).

Enfin, sans doute la principale limite de cette thèse est que l'élaboration des outils conceptuels a été réalisée après la cueillette des données. S'inscrivant dans un programme de recherche imposant ses contingences et son échéancier, les visites de terrain ont précédé l'élaboration de la problématique et des outils conceptuels de cette thèse. Cette situation s'est avérée avantageuse en nous procurant un point de vue sur le terrain à l'étude, assez intense; cependant, elle s'est révélée désavantageuse en ce sens que nous n'avons pas pu réaliser les entretiens de recherche en se basant sur les outils conceptuels développés par la suite de notre analyse approfondie des écrits de Pierre Bourdieu, qui se sont avérés majeurs dans la réalisation de cette thèse.

Donc, il importe de mentionner que cette thèse n'a pas pour objectif de vérifier la théorie de Bourdieu, mais qu'elle se sert des outils que procure cette théorie pour interpréter ou, à tout le moins, poser un regard sur les données. Les concepts bourdieusiens sont utilisés dans cette thèse pour poser un regard sur les données et non pour se servir des données afin de poser un regard sur la théorie bourdieusienne.

5.2 La déontologie

Faisant partie d'un programme de recherche subventionné ayant déjà préalablement été accepté au Comité de déontologie de la Faculté d'éducation (Annexe F), la présente recherche n'exige pas une nouvelle approbation de la part de ce comité, comme le mentionne la *Politique en matière de déontologie de la recherche sur l'humain* (Université de Sherbrooke, 2003).

> Toute étudiante ou tout étudiant dont le projet de recherche nécessite une collecte de données auprès de personnes («□sujets humains□»□), quelle que soit la forme de cette collecte, doit présenter une demande d'approbation déontologique au Comité facultaire, à moins que son projet ne s'inscrive dans le cadre d'une recherche qui a déjà été approuvée par le Comité facultaire.□

Dans cette veine, les participants étaient invités à remplir un formulaire de consentement les informant sur le caractère confidentiel de la recherche, de même que des objectifs et bienfaits de la recherche leur permettant de donner un consentement libre et éclairé (Annexe F).

D'ailleurs, afin de préserver l'anonymat des personnes interrogées, tous les diplômées et diplômés dont il est question dans cette thèse se sont vus attribuer un pseudonyme. Également, dans les extraits d'entrevues cités, tous les indices pouvant permettre l'identification de la personne ou de l'organisme ont été retirés (nom de la ville, nom du responsable de l'organisme, etc.). Le nom de l'organisme ne figure dans les extraits que lorsque l'organisme fait partie d'un large réseau, comme les Carrefour jeunesse-emploi.

QUATRIÈME CHAPITRE

LES JEUNES ET LE TRAVAIL EN MILIEU COMMUNAUTAIRE : PORTRAIT D'ENSEMBLE

Ce chapitre vise à dresser sous plusieurs angles un portrait statistique du travail et des conditions de travail des jeunes dans le milieu communautaire, afin de répondre au premier objectif spécifique (chapitre 1, section 5.1). Découlant bien sûr de la problématique de cette recherche exposée dans le premier chapitre, les résultats ici présentés sont discutés de manière descriptive afin de pouvoir relever les différences qui existent entre les acteurs pour les différents indicateurs présentés, sans toutefois chercher ici à les expliquer. Ce travail d'explicitation et d'interprétation théoriques sera effectué dans les conclusions de la thèse, une fois que les résultats quantitatifs et qualitatifs auront été exposés.

La première section pose la définition de la jeunesse retenue pour les fins de ce chapitre, de même que celle des indicateurs utilisés pour les analyses. La deuxième section présente les caractéristiques individuelles des travailleuses et travailleurs du milieu communautaire⊡le genre, l'âge et le niveau de scolarité. La troisième section relate les caractéristiques des organismes dans lesquels œuvrent les diplômées et diplômés en termes de types d'intervention, de secteurs d'activités et de clientèles. La quatrième section présente les différents indicateurs permettant de traiter des conditions de travail dans les organismes communautaires, comme la provenance de la rémunération, l'ancienneté des travailleuses et travailleurs, le régime d'emploi, la durée du contrat de travail et la rémunération. Enfin, la cinquième section se veut une synthèse du chapitre en présentant un indice statistique de précarité de l'emploi en milieu communautaire.

Ainsi, ce portrait, certes aride, mais néanmoins nécessaire, prend comme fil conducteur l'âge, de même que le niveau de scolarité des travailleuses et travailleurs, car cet indicateur explique plusieurs différences entre les individus. Marginalement, le genre sera abordé lorsque les différences qui y sont liées se révèlent importantes.

Comme on pouvait s'y attendre, plusieurs tableaux ont été élaborés construits pour dresser ce portrait statistique; cependant, seuls les plus marquants figurent dans ce chapitre, les autres se situant en annexe, auquel cas un renvoi indique au lecteur désireux de les consulter l'endroit où ils se trouvent. Par ailleurs, il importe de mentionner que la plupart des comparaisons présentées sont réalisées en mode multivariés, c'est-à-dire que plusieurs variables, trois plus précisément, composent les tableaux sur lesquels reposent les comparaisons. Pourquoi utiliser ce mode d'élaboration de tableaux? En fait, c'est par souci de précision que les tableaux intègrent presque à chaque fois une troisième variable, apportant un éclairage additionnel sur la variable à l'étude, car avec un échantillon de la taille de celui dont nous disposons, toutes les différences entre les variables sont statistiquement significatives. Ainsi, en superposant une troisième variable à celles étudiées, on vient par le fait même diviser l'échantillon en sous-groupes qui, en plus de nous fournir davantage d'information, viennent faire ressortir davantage les différences qui font la différence (Bateson, 1979).

1. Les jeunes et les statistiques

Étant donné que ce chapitre traite du travail des jeunes en milieu communautaire, il semble de bon aloi de définir de quelle jeunesse il est ici question, considérant qu'il en existe plusieurs. C'est ce à quoi s'attarde la première partie de cette section, pour ensuite présenter et définir les indicateurs retenus pour les fins de ce chapitre.

1.1 *Une* jeunesse ou *des* jeunesses?

Bourdieu (1980a), en affirmant, certes à dessein de façon provocatrice, que la jeunesse n'est qu'un mot, a voulu souligner que tous les découpages du monde social, soit en générations, en classes d'âge ou autres, sont variables et deviennent un enjeu de manipulations, chaque acteur tentant, en en établissant une définition, de faire valoir ses intérêts pour imposer sa vision des enjeux. En fait, la définition de la jeunesse est très relative, « étant toujours nous-même le vieux ou le jeune de quelqu'un d'autre » (p. 143).

Ainsi, il ne voulait pas affirmer que la jeunesse n'existe pas comme groupe social, mais bien que la jeunesse est une définition relative, manipulée et manipulable, qui lui fait conclure au fait que la jeunesse ne soit qu'un mot, ne faisant pas ainsi référence à une réalité immuable et réifiée. « […] Le fait de parler des jeunes comme d'une unité sociale, d'un groupe constitué, doté d'intérêts communs, et de rapporter ces intérêts à un âge défini biologiquement, constitue déjà une manipulation évidente » (*Ibid.*, p. 145).

Également, Rose (2000) affirme qu'il existe différentes manières de définir la jeunesse. On peut en faire une définition statistique et administrative, on peut considérer la jeunesse comme un groupe social ou encore un âge particulier, où il se déroule des phénomènes particuliers aux individus de cet âge, notamment en ce qui a trait à l'emploi. Quoi qu'il en soit, que l'on considère la jeunesse comme un « groupe, [une] catégorie ou [un] moment particulier, la définition de la jeunesse passe inévitablement par l'isolement d'une classe d'âge » (p. 96).

C'est en partant de cette posture au sujet de la jeunesse et en ayant en tête le caractère arbitraire de la notion de jeunesse que ce chapitre traite du travail des jeunes en milieu communautaire, définissant qu'à des fins pratiques cette notion.

Ainsi, des regroupements de classes d'âge ont été effectués en se basant sur différentes définitions de la jeunesse, tout aussi arbitraires qu'elles soient, car les structures d'âge et les rapports entre les âges sont variables d'un contexte social à un autre (Attias-Donfut, 1996; Pitrou, 1995).

En effet, seulement qu'au Québec, plusieurs définitions de la jeunesse sont utilisées par différents groupes. Le Conseil permanent de la jeunesse (2001) considère que les jeunes sont les individus qui sont âgés entre 15 et 29 ans, alors que le Réseau des Carrefour-jeunesse emploi (2003) étend cette classe d'âge jusqu'à 35 ans. Étant donné que ces organismes font partie du milieu communautaire, leur définition sera retenue et la jeunesse dont il est question dans ce chapitre représente des personnes âgées entre 18 et 34 ans. D'autres travaux sur les jeunes (Gauthier, Molgat, Côté, Mercier, St-Laurent et Deschenaux, 2001) émanant entre autres de l'Observatoire Jeunes et Société adhèrent également à cette définition de la jeunesse.

1.2 La définition des indicateurs retenus

Au plan de l'âge des individus, lors de l'enquête, six classes d'âge étaient proposées, allant de moins de 25 ans jusqu'à 55 ans et plus. Cependant, pour la suite de ce chapitre, les catégories d'âge sont réparties en trois groupes, soit les moins de 25 ans, les 25 à 34 ans, les 35 ans et plus, afin de porter un éclairage sur les différences entre les travailleuses et travailleurs considérés jeunes et leurs aînés (Annexe G, Tableau 1).

Pour ce qui est du genre, cette variable est assez universelle et ne pose pas trop de problèmes de définitions. En revanche, le niveau de scolarité doit être défini. Prenant en considération l'objectif de cette recherche qui vise, rappelons-le, à comprendre la place qu'occupe le milieu communautaire dans l'insertion professionnelle des diplômées et diplômés du post-secondaire, le niveau de scolarité devient une variable centrale dans l'étude de cette problématique. C'est pourquoi cette variable est étudiée en détails et constitue la ligne de force de ce chapitre.

Pour faciliter l'étude de cette variable, un regroupement a été fait à partir des données initialement recueillies. En effet, dans le questionnaire (Annexe B), les répondantes et les répondants avaient six choix de réponses possibles pour déterminer leur niveau de scolarité : « Secondaire non terminé, Diplôme d'études secondaires, Diplôme d'études collégiales, Diplôme universitaire, Baccalauréat et Maîtrise ou Doctorat ». Certaines catégories ont alors été regroupées pour la suite de ce chapitre. Les deux premiers choix de réponse ont été amalgamées en une rubrique intitulée « Diplôme secondaire ou moins ». La catégorie « Diplôme d'études collégiales » est demeurée inchangée, car elle n'avait pas été subdivisée à l'origine, par exemple pour différencier le collégial général du collégial technique. La dernière catégorie couvre les études universitaires; ainsi, les catégories « Diplôme universitaire », catégorie qui pouvait représenter les personnes qui ont fait un Certificat, Baccalauréat, de même que Maîtrise ou Doctorat ont été amalgamées sous le vocable de « Diplôme universitaire » (voir section 4.2 pour plus de détails).

Par ailleurs, afin de décrire le milieu dans lequel évoluent ces travailleuses et travailleurs, quatre angles sont abordés : le secteur d'activité, le type d'intervention de l'organisme, la clientèle visée par les interventions et la taille de l'organisme. Au plan des secteurs d'activités, le milieu communautaire ayant une activité des plus diversifiée, 18 secteurs d'activités avaient été définis *a priori* de l'enquête et à partir desquels les personnes devaient situer leur organisme (troisième chapitre pour plus de détails). Ainsi, afin de traiter plus efficacement les données, un regroupement des secteurs a été effectué, en se basant sur les fréquences recueillies. Ainsi, les secteurs les plus souvent rencontrés sont demeurés en lice, soit les secteurs de la santé et des services sociaux (47,8 %), des services de garde (21,7 %), de l'insertion sociale (7,2 %) et de l'insertion professionnelle et de la formation de la main-d'œuvre (5,5 %). Les autres secteurs ont été amalgamés sous la rubrique « Autres » (Annexe G, Tableau 2).

En ce qui a trait au type d'intervention des organismes, quatre choix étaient

soumis aux répondantes et répondants; cependant, pour des raisons pratiques et théoriques, un regroupement a été effectué. En effet, prenant en considération que les organismes communautaires devraient historiquement se rallier à une finalité de transformation sociale (Boucher et Favreau, 1997), mais que dans le contexte actuel, certains auteurs croient que le milieu communautaire est aux prises avec un glissement de sens de son action vers la dispensation de services (Lamoureux, 1999a, 1999b; Parazelli et Tardif, 1998) décrié par plusieurs (voir Premier chapitre, section 3.2), deux types d'intervention sont retenus pour la suite de ce chapitre. Ainsi, les organismes qui ont le service et soutien comme type d'intervention principal (77,7 %) sont maintenant désignés comme le communautaire de service et sont largement majoritaires dans le milieu communautaire. Les organismes qui ont identifié la défense des droits et des intérêts (13,7 %), l'action collective pour le changement social (2,9 %) et la conscientisation et le partage des savoirs (5,7 %) comme type d'intervention principal sont maintenant désignés comme le communautaire de revendication (Annexe G, Tableau 3), type d'action associée à la finalité de transformation sociale, mais qui est maintenant en position minoritaire face à ce que plusieurs auteurs ont appelé « le tournant vers les services » (Caillouette, 1994; Lamoureux, 1999b; Panet-Raymond, 1998; Parazelli, 1995).

En ce qui concerne les clientèles établies comme cibles prioritaires par les organismes, 20 choix étaient offerts aux répondantes et répondants. Encore une fois par souci de ne pas affecter inutilement les mesures d'association (chi-carré), un regroupement a été effectué de manière à réduire le nombre de catégories pour l'analyse. Ainsi, les catégories retenues sont enfants et adolescents (33,4 %), personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale ou physique (11,5 %), étudiants et jeunes adultes (9,2 %), famille (9,1 %), sans clientèle particulière (8,8 %) et femmes (7,1 %), les autres catégories étant amalgamées sous la rubrique « Autres » (Annexe G, Tableau 4).

Par ailleurs, pour établir la taille des organismes, les responsables répondant au questionnaire devaient mentionner combien leur organisme comptait de personnes rémunérées. Un reclassement a été effectué en quatre classes distinctes : moins de 5 personnes rémunérées (21,8 %), de 6 à 10 personnes rémunérées (26,8 %), de 11 à 15 personnes (24,1 %) et plus de 16 personnes rémunérées (27,3 %) (Annexe G, Tableau 5).

Au plan maintenant des indicateurs des conditions de travail, on trouve la provenance de la rémunération. En effet, dans le milieu communautaire, où le financement des organismes passe par différents programmes de subvention, la provenance de la rémunération devient un indicateur de la précarité des conditions des travailleuses et travailleurs, à savoir si ces derniers sont rémunérés par leur organisme, s'ils sont rémunérés par le biais d'un programme gouvernemental spécifique[21] ou s'ils sont en prêt de service d'un autre organisme, communautaire ou gouvernemental. Bien que toutes les sources de revenus proviennent de l'État, il est important de les distinguer, car elles jouent un rôle sur la stabilité des conditions de travail des individus qui y œuvrent. En effet, lorsque la rémunération provient du budget de l'organisme, il appert que le statut de la travailleuse ou du travailleur est plus stable, dans la mesure, évidemment, où le budget de l'organisme l'est. Or, lorsque la rémunération provient d'un programme gouvernemental, c'est souvent synonyme de grande précarité, car lorsque le programme prendra fin, rien n'oblige l'organisme à garder l'individu à son emploi, ou encore, l'organisme n'aura pas les moyens de garder cet individu à son emploi, d'où l'importance de spécifier la provenance de la rémunération. Pour les travailleuses et travailleurs en prêt de service, le problème de la précarité se pose moins, car si l'organisme dans lequel ils se trouvent ne peut plus les rémunérer, ils retournent dans leur organisme ou institution d'origine. Cependant, cette réalité est tellement peu fréquente dans la

[21] Il est important de souligner que les comparaisons au plan des programmes gouvernementaux entre les différents groupes de travailleuses et travailleurs rémunérés ne concernent que les personnes qui œuvrent en milieu communautaire, ne disposant que de données concernant cette population pour faire les comparaisons.

réalité, que seule la rémunération par l'organisme ou par un programme gouvernemental sera étudiée dans les tableaux présentés.

Pour ce qui est de l'ancienneté, trois réponses étaient possible : moins d'une année, de 1 à 3 ans d'ancienneté et trois années de service et plus constitue l'échelon le plus élevé dans le questionnaire soumis aux responsables d'organismes. Étant donné le fort taux de roulement dans les organismes, il nous avait été déconseillé par notre comité aviseur de dépasser les trois années d'ancienneté, ce qui distingue le milieu communautaire d'autres milieux, comme la Fonction publique, où les échelons d'ancienneté dans leurs statistiques commencent à 5 années de service ou moins (Bastien, 2002).

Par ailleurs, le régime d'emploi est défini ici par rapport à une norme de plus de 30 heures rémunérées au cours d'une semaine. Ainsi, les travailleuses et travailleurs qui travaillent plus de 30 heures par semaine sont considérés à temps plein, alors que les personnes qui sont rémunérées moins de 30 heures par semaine sont considérées à temps partiel (Statistique Canada, 2003).

Au sujet de la durée du contrat de travail, quatre possibilités s'offrent aux répondantes et répondants, dont trois concernent des contrats à durée déterminée : un contrat de moins de six mois, un contrat de six mois à un an, un contrat d'un an et plus, ou encore, un contrat à durée indéterminée. Ce type de contrat peut être associé à une certaine forme de permanence. Or, comme il en a été question dans le premier chapitre, le financement précaire de plusieurs organismes vient nuancer de manière importante la notion de permanence.

Au plan de la rémunération, la fourchette des revenus annuels s'étend de moins de 15 000 $ à plus de 45 000 $ entrecoupée de trois échelons couvrant 10 000 $ chacun. On peut aisément constater à la vue de cette échelle que les revenus ne sont pas tellement élevés en milieu communautaire, surtout si on la compare aux

échelles de rémunération d'autres secteurs, dont la Fonction publique, pour qui l'échelle débute à 30 000 $ (Bastien, 2002).

2. LES CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES DES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

Cette section décrit les principales caractéristiques individuelles qui serviront à étudier les autres indicateurs à l'étude pour dresser le portrait des conditions de travail des jeunes en milieu communautaire. Dans cette optique, cette section décrit l'âge, le genre et le niveau de scolarité des travailleuses et travailleurs rémunérés dans le milieu communautaire.

2.1 L'âge et le genre

Au plan de l'âge, en conservant les trois catégories telles qu'elles ont été mentionnées précédemment. On observe que les moins de 25 ans comptent pour 14,3 % des travailleuses et travailleurs du milieu communautaire, les 25 à 34 ans sont 29,3 %, alors que les 35 ans et plus représentent 56,5 % de l'ensemble des travailleuses et travailleurs rémunérés. Le fait que les 35 ans et plus se démarquent de l'ensemble des travailleuses et travailleurs est sans doute dû au fait que ce groupe représente plusieurs catégories d'âges agglomérées pour les fins de cette présentation. Ainsi, ce sous-groupe comprend 55,3 % d'individus âgés entre 35 et 44 ans, 34,7 % qui ont entre 45 et 54 ans et 10,0 % qui ont 55 ans et plus[22]. Donc, en reprenant la définition de la jeunesse retenue dans ce chapitre, il est possible d'affirmer que 43,6 % des travailleuses et travailleurs rémunérés dans le milieu communautaire sont des jeunes.

Toujours au sujet de l'âge des travailleuses et travailleurs rémunérés dans le milieu communautaire, une comparaison est maintenant effectuée avec l'ensemble de la population active du Québec afin d'observer les différences, voire les particularités

[22] Données non montrées en tableaux.

du milieu communautaire, par rapport à l'ensemble du marché de l'emploi.

Ainsi, on observe que les travailleuses et travailleurs de moins de 25 ans sont proportionnellement plus nombreux dans le communautaire que dans l'ensemble de la population active (14,3 % c. 10,9 %) et cet écart s'accentue chez les 25 à 34 ans (29,3 % c. 21,6 %). La situation s'inverse cependant chez les 35 ans et plus, où les travailleuses et travailleurs de cet âge sont plus nombreux dans l'ensemble de la population active (67,4 % c. 56,4 %) (Figure 1).

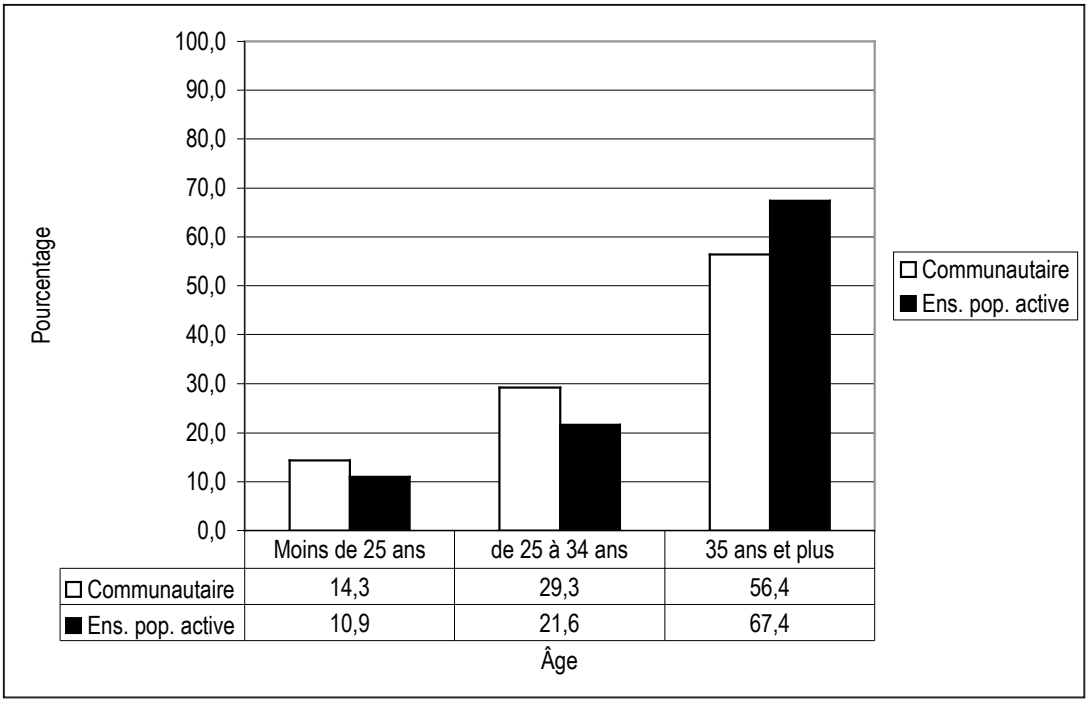

Figure 1

Distribution de l'âge des travailleuses et travailleurs – Milieu communautaire et population active du Québec au 1er juillet 2000

Source Bourdon et *al.* (2001) et Institut de la statistique du Québec (2002)

Par ailleurs, en ce qui concerne le genre en lien avec l'âge, on remarque que les femmes occupent la grande majorité des postes disponibles dans le milieu

communautaire, et ce, dans tous les groupes d'âge, leur majorité variant de 75,5 % pour les moins de 25 ans à 81,9 % pour les 25 à 34 ans. Les hommes sont donc proportionnellement plus nombreux chez les plus jeunes (Annexe G, Tableau 6).

En conclusion, il est possible d'affirmer que la main-d'œuvre en milieu communautaire est majoritairement féminine et relativement jeune, par rapport à l'ensemble du marché de l'emploi.

2.2 Le niveau de scolarité

Lorsqu'on observe le niveau de scolarité de manière générale, on constate que les moins de 25 ans sont plus nombreux à ne détenir qu'un diplôme du secondaire que les 25 à 34 ans. Cependant, ce sont les 35 ans et plus qui sont les plus nombreux à être titulaires d'un secondaire ou moins. Ce phénomène est davantage marqué chez les hommes. En effet, cette différence est très nette chez les moins de 25 ans où 50,0 % des hommes détiennent un diplôme du secondaire ou moins, alors que les femmes ne sont que 19,9 % dans cette situation, la différence s'amenuisant par la suite dans les autres groupes d'âge.

Les femmes de moins de 25 ans sont les plus nombreuses à détenir un diplôme d'études collégiales (54,1 %), peu importe le genre et l'âge. Les femmes âgées entre 25 et 34 ans sont également relativement nombreuses dans cette situation (44,0 %). Chez les hommes, les moins de 25 ans sont les plus nombreux à être titulaires d'un diplôme d'études collégiales à 32,1 %. On remarque que la proportion de femmes détenant un diplôme d'études collégiales est beaucoup plus élevée que celle des hommes, variant selon les âges de 54,1 % à 31,5 % chez les femmes, alors qu'elle varie de 32,1 % à 16,6 % chez les hommes, la proportion décroissant avec l'âge autant chez les hommes que chez les femmes.

Pour ce qui est des études universitaires de premier cycle, on remarque que les femmes de moins de 25 ans sont plus nombreuses à détenir un grade universitaire que

les hommes (26,1 % c. 17,9 %). Par la suite, bien que la proportion de diplômées et diplômés de l'université augmente chez les 25 à 34 ans, elle diminue chez les 35 ans et plus, les hommes étant dans une plus grande proportion diplômés universitaires. Cette tendance à l'augmentation de la proportion de diplômées et diplômés de premier cycle entre les moins de 25 ans et les 25 à 34 ans est plus draconienne chez les hommes que chez les femmes, alors que ces derniers passent de 17,9 % de titulaires d'études de premier cycle chez les moins de 25 ans à 48,6 % pour les 25 à 34 ans, un écart de 30,7 %, alors que l'écart entre ces mêmes groupes d'âge n'est que de 15,1 % chez les femmes. Par la suite, la proportion de titulaires d'un diplôme universitaire diminue pour les femmes et augmente légèrement pour les hommes (Tableau 4).

Tableau 4
Distribution des travailleuses et travailleurs rémunérés selon le genre, l'âge et le niveau de scolarité

		Moins de 25 ans	De 25 à 34 ans	35 ans et plus	Total
Femmes*	Diplôme secondaire ou moins	19,9	14,0	33,3	25,7
	Diplôme collégial	54,1	44,0	31,5	38,3
	Diplôme universitaire	26,1	42,0	35,2	36,0
	Total (N=3827)	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**
Hommes**	Diplôme secondaire ou moins	50,0	23,3	34,5	34,3
	Diplôme collégial	32,1	28,1	16,6	22,3
	Diplôme universitaire	17,9	48,6	48,8	43,4
	Total (N=974)	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

*χ^2 =212,021 significatif à 0,00
**χ^2 =72,589 significatif à 0,00

Ainsi, on observe que les femmes sont globalement davantage scolarisées que les hommes lorsqu'on agglomère les diplômes du post-secondaire. En effet, 74,3 % des femmes détiennent des diplômes collégial et universitaire par rapport à 65,7 %

des hommes[23]. À la lecture du tableau 4, il est possible de remarquer que les femmes sont davantage diplômées du collégial, et ce, à tous les âges, ce phénomène étant plus marqué chez les moins de 25 ans. Les hommes, de leur côté, à partir des 25 à 34 ans sont davantage diplômés de l'université.

Comment expliquer ces différences? Il semble pour l'instant imprudent d'énoncer une réponse définitive à cette question. Cependant, il est de bon aloi de soulever le questionnement au regard de ces données et l'analyse des données qualitatives éclairera assurément la compréhension de cette situation. Ainsi, serait-il possible que les femmes qui détiennent un diplôme du collégial acceptent davantage de postes en milieu communautaire que les hommes? La piste du domaine du diplôme semble une première avenue de réponse.

En effet, les femmes diplôment davantage que les hommes de programmes collégiaux étant plus susceptibles de voir leurs sortantes et sortants intégrer le milieu communautaire (en éducation à l'enfance, en éducation spécialisée et en travail social), programmes identifiés en ce sens dans le premier chapitre. Ainsi, un examen des relances du collégial technique (MÉQ, 1999, 2000, 2001) montre que le secteur des services sociaux, éducatifs et juridiques, secteur qui regroupe les programmes mentionnés précédemment, affiche un taux de féminité[24] supérieur à 75 % depuis 1999, augmentant jusqu'à 82,8 % de diplômées en 2001[25], ce qui semble identifier la piste du domaine d'études comme une possible explication au fait que les femmes sont plus présentes en milieu communautaire, étant plus représentées dans les programmes où les finissantes et finissants sont fréquemment rencontrés en milieu communautaire.

[23] Données non montrées en tableaux.
[24] Le taux de féminité est « le rapport du nombre de femmes sur la population totale d'étudiantes et d'étudiants » (Bourdon et Cleaver, 2000, p. 94).
[25] Données non montrées en tableaux.

En comparant la scolarité[26] des travailleuses et travailleurs du milieu communautaire avec celle de l'ensemble de la population en lien avec l'âge, on remarque aisément à quel point la main-d'œuvre en milieu communautaire est scolarisée. Il faut cependant nuancer par le fait que les 35 ans et plus de la population globale comporte des individus plus âgés que ceux dans la même catégorie dans le milieu communautaire, ce qui pourrait influencer quelque peu les chiffres présentés ou, à tout le moins, faire ressortir les différences.

Ainsi, pour les moins de 25 ans, on observe que la majorité des travailleuses et travailleurs du milieu communautaire sont titulaires d'un diplôme collégial (48,8 %) et que presque le quart d'entre eux possède un baccalauréat (22,8 %), alors que dans l'ensemble de la population, presque les trois quarts (74,7 %) des jeunes de ce groupe d'âge ne possèdent qu'un diplôme du secondaire ou moins.

Pour les 25 à 34 ans, les individus qui ne possèdent qu'un diplôme du secondaire sont presque trois fois plus nombreux dans l'ensemble de la population (45,3 % c. 15,7 %), cet écart laissant ses traces dans les autres catégories de diplômes où les travailleuses et travailleurs du milieu communautaire sont toujours plus nombreux. Les travailleuses et travailleurs du milieu communautaire sont en majorité diplômées et diplômés du collégial (41,2 %) et elles et ils se démarquent de l'ensemble de la population au niveau du premier cycle d'études universitaires (35,2 % c. 21,9 %), mais l'écart s'amenuise au niveau des titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat (7,9 % c. 5,2 %).

Chez les 35 ans et plus, la principale différence se situe au niveau des titulaires d'un diplôme du secondaire, qui sont beaucoup plus nombreux dans l'ensemble de la population (71,6 % c. 33,5 %) ainsi que pour les titulaires d'un

[26] Dans cette section, les études universitaires sont subdivisées en termes de premier cycle et de deuxième et troisième cycle, car cet exercice permet de montrer de manière encore plus précise les différences qui existent entre les travailleuses et travailleurs du milieu communautaire et ceux de l'ensemble de la population active.

premier cycle d'études universitaires qui sont trois fois plus nombreux dans le milieu communautaire (31,9 % c. 10,1 %) (Annexe G, tableau 7).

Pour conclure cette section, il importe de faire ressortir les différences les plus marquantes en ce qui concerne le niveau de scolarité des travailleuses et travailleurs du milieu communautaire.

En effet, il a été possible de remarquer que les femmes de moins de 25 ans sont plus scolarisées que les hommes de cet âge, puisque ces derniers sont majoritairement titulaires d'un diplôme du secondaire ou moins. Cependant, chez les 25 à 34 ans et chez les 35 ans et plus, on observe que les femmes sont davantage diplômées du collégial, alors que les hommes sont plus souvent titulaires d'un diplôme universitaire.

En fait, sans égard au genre, les moins de 35 ans sont globalement plus scolarisés que les 35 ans et plus sauf au niveau des études de deuxième ou de troisième cycle universitaire, où ces derniers sont davantage titulaires d'une maîtrise ou d'un doctorat.

En ce qui a trait aux différences avec la population globale, notons que les travailleuses et travailleurs du milieu communautaire sont beaucoup plus scolarisés que les travailleuses et travailleurs de l'ensemble de la population active.

3. LES CARACTÉRISTIQUES DES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

Après avoir décrit les principales caractéristiques des individus oeuvrant en milieu communautaire, cette section amène maintenant un éclairage sur les organismes, sous quatre différents angles, c'est-à-dire au niveau du secteur d'activité, du type d'organisme, de la clientèle et de la taille de l'organisme.

3.1 Le secteur d'activité

En ce qui a trait aux différences entre les secteurs d'activités au regard de la scolarisation des travailleuses et travailleurs, on peut remarquer de fortes disparités entre les secteurs, notamment en fonction de l'âge des individus.

En effet, pour les organismes œuvrant en santé et services sociaux, on observe une similitude quant à la proportion de titulaires d'un secondaire ou moins que d'universitaires chez les moins de 25 ans (20,5 % et 28,3 %), la majorité des travailleuses et travailleurs de ce groupe d'âge étant titulaires d'un diplôme collégial (51,1 %). Les 25 à 34 ans sont en majorité diplômées et diplômés universitaires, dans une proportion de 47,1 %. Les travailleuses et travailleurs âgés de 35 ans et plus se trouvent, quant à eux, à peu près dans la même situation que les moins de 25 ans avec une proportion presque équivalente de diplômés du secondaire ou moins et d'universitaires (35,5 % et 41,9 %). C'est peut-être le vaste éventail d'interventions possibles dans ce secteur qui permet de constater cette situation.

Dans le secteur de l'insertion sociale, les moins de 25 ans sont en forte majorité (66,3 %) titulaires d'un diplôme secondaire ou moins. La situation se renverse chez les 25 à 34 ans pour qui la plus grande proportion des travailleuses et travailleurs sont diplômées et diplômés universitaires (48,6 %). Chez les 35 ans et plus, il y a une presque parité entre les diplômées et diplômés du secondaire et ceux de l'université (41,1 et 38,9 %), les titulaires d'un secondaire ou moins étant les plus nombreux.

Le secteur de l'insertion professionnelle et de la formation de la main-d'œuvre fait bande à part par rapport aux autres secteurs voyant la majorité de ses travailleuses et travailleurs, et ce, à tous les âges, être majoritairement titulaires d'un diplôme universitaire. En effet, 62,5 % des moins de 25 ans sont diplômées et diplômés universitaires, tout comme 77,9 % des 25 à 34 ans et 55,6 % des 35 ans et plus. Cependant, cet état de fait n'est pas surprenant outre mesure, car les organismes qui

œuvrent dans ce secteur emploient beaucoup de conseillers d'orientation et de psychoéducateurs, deux professions qui exigent une maîtrise pour faire partie de l'ordre professionnel et ainsi pouvoir porter ce titre.

Le secteur des services de garde se distingue lui aussi des autres, cette fois-ci au niveau des diplômées et diplômés du collégial, qui sont en majorité à tous les âges. En effet, 66,0 % des moins de 25 ans, 69,0 % des 25 à 34 ans et 46,4 % des 35 ans et plus détiennent un diplôme collégial. Les 35 ans et plus se distinguent des autres groupes d'âge par le fait que plusieurs d'entre eux sont titulaires d'un diplôme universitaire. En fait, c'est le seul secteur à voir ses travailleuses et travailleurs plus âgés être davantage diplômées et diplômés universitaires que les plus jeunes. Étant donné que le diplôme collégial est l'exigence pour recevoir l'accréditation pour œuvrer dans ce milieu, il n'est pas surprenant non plus de voir autant de diplômés de cet ordre. Les travailleuses et travailleurs plus âgés qui sont davantage diplômées et diplômés occupent peut-être des postes de gestion qui leur demandent une scolarisation accrue.

En ce qui concerne les autres secteurs, on remarque que les moins de 25 ans sont en majorité diplômées et diplômés du collégial alors que les 25 à 34 ans et les 35 ans et plus sont majoritairement titulaires d'un diplôme universitaire (Annexe G, Tableau 8).

Par ailleurs, toujours en lien avec le secteur d'activité et la scolarité, on remarque des différences dans certains secteurs en ce qui concerne le genre des travailleuses et travailleurs. En effet, en santé et services sociaux on observe une presque parité chez les femmes entre les diplômées du collégial et celles de l'université (32,4 % et 39,7 %), alors que les hommes sont fortement majoritaires à être diplômés de l'université (22,5 % du collégial et 47,5 % de l'université). Dans le secteur de l'insertion sociale, c'est la situation inverse qui se produit en voyant une majorité de diplômées universitaires (44,0 %) par rapport aux hommes qui sont

majoritairement diplômés du secondaire ou moins (61,0 %) et marginalement diplômés universitaires (24,8 %). En ce qui a trait aux autres secteurs, on ne remarque pas de différences marquantes entre les hommes et les femmes au regard de la scolarité (Annexe G, Tableau 9).

3.2 Le type d'organisme

En ce qui concerne le type d'organisme, de service ou de revendication, au regard de la scolarité des travailleurs qui s'y trouvent, on observe chez les moins de 25 ans que les travailleuses et travailleurs qui œuvrent dans des organismes de revendication sont plus souvent des diplômées et diplômés universitaires (28,4 %) que leurs collègues des organismes de service (23,0 %). On peut également remarquer que la prédominance des diplômées et diplômés du collégial est davantage marquée dans le communautaire de service (50,0 %) que dans le communautaire de revendication (41,8 %).

Chez les 25 à 34 ans, on remarque que ce sont les diplômées et diplômés universitaires qui sont le plus souvent rencontrés dans le communautaire de revendication (48,0 %), alors que ce sont celles et ceux du collégial qui prennent le haut du pavé dans le communautaire de service, mais presque *ex æquo* avec les diplômées et diplômés universitaires (42,5 % c. 41,9 %).

Pour les 35 ans et plus, ce sont les diplômées et diplômés universitaires qui sont le plus souvent rencontrés, autant dans le communautaire de service que dans le communautaire de revendication. Or, les diplômées et diplômés du secondaire sont davantage nombreux que les titulaires d'un diplôme collégial, également dans les deux types d'organisme (Annexe G, Tableau 10).

En ce qui a trait au genre, on peut constater que les femmes sont plus souvent diplômées de l'université dans le communautaire de revendication par rapport au communautaire de service (41,6 % c. 34,6 %), où les femmes sont surtout diplômées

du collégial (39,3 %). Les hommes sont plus souvent diplômés de l'université, autant dans le communautaire de revendication que dans le communautaire de service (respectivement 41,7 % et 44,0 %).

Par ailleurs, on peut remarquer que dans le communautaire de revendication, les hommes et les femmes sont aussi nombreux à détenir des diplômes universitaires (41,6 % de femmes et 41,7 % d'hommes). Par contre, pour ce qui est des autres types de diplômes, les femmes détiennent davantage de diplômes du collégial (34,3 %), alors que les hommes se démarquent au niveau des titulaires de diplômes du secondaire (37,0 %).

Dans le communautaire de service, les hommes sont plus souvent détenteurs d'un diplôme universitaire que les femmes (44,0 % c. 34,6 %), mais pour les autres types de diplômes, on observe la même tendance que dans le communautaire de revendication, à savoir les femmes sont davantage diplômées du collégial, alors que les hommes détiennent plus de diplômes du secondaire (Annexe G, Tableau 11).

3.3 La clientèle

En ce qui concerne la clientèle établie comme cible prioritaire pour les organismes, on observe certaines différences liées à la scolarité et à l'âge. Pour les titulaires d'un diplôme du secondaire ou moins, ce sont les organismes qui œuvrent auprès des enfants et des adolescents (20,3 %), de même qu'auprès des étudiants et des jeunes adultes (20,8 %) qui emploient le plus de travailleuses et travailleurs de moins de 25 ans. En ce qui a trait aux travailleuses et travailleurs de 25 à 34 ans, on les trouve assez uniformément auprès de toutes les clientèles, dans des proportions variant entre 13 % et 19 %. Par ailleurs, la grande majorité de ces diplômées et diplômés de 35 ans et plus se trouvent à œuvrer dans les organismes qui comptent les femmes (83,6 %) et les familles (75,5 %) comme clientèles principales.

Au plan des diplômées et diplômés du collégial, les travailleuses et travailleurs de moins de 25 ans se trouvent davantage dans les organismes qui œuvrent auprès des enfants et des adolescents, de même qu'auprès des étudiants et des jeunes adultes (41,6 %), alors que ceux de 35 ans et plus se trouvent à œuvrer auprès des autres clientèles (59,7 %), des femmes (50,0 %) et dans les organismes ne desservant pas de clientèles particulières (54,5 %).

Concernant les diplômées et diplômés universitaires, on trouve les moins de 25 ans surtout dans les organismes œuvrant auprès des enfants et des adolescents (16,2 %), alors que les 25 à 34 ans œuvrent le plus souvent auprès des étudiants et des jeunes adultes (49,8 %). Les universitaires de 35 ans et plus travaillent principalement auprès des familles (72,3 %), des autres clientèles (67,5 %) et des personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale ou physique (62,8 %) (Annexe G, Tableau 12).

Au plan du genre en lien avec la clientèle des organismes, on remarque que les femmes de moins de 25 ans se trouvent plus souvent dans les organismes qui œuvrent auprès des enfants et des adolescents (18,4 %), de même qu'avec les étudiants et les jeunes adultes (18,6 %). Les femmes de 25 à 34 ans travaillent surtout auprès des étudiants et des jeunes adultes (41,2 %), alors que les 35 ans et plus œuvrent avec les femmes (61,1 %), les autres clientèles (66,9 %) et les personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale ou physique (63,2 %).

De leur côté, les hommes de moins de 25 ans travaillent dans des organismes qui ont les enfants et les adolescents comme clientèles principales (31,0 %), alors que les 25 à 34 ans œuvrent surtout auprès des étudiants et des jeunes adultes (35,7 %) et des personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale ou physique (32,2 %). Les hommes de 35 ans et plus se trouvent plus souvent à travailler auprès des femmes (78,9 %) et des familles (67,7 %)(Annexe G; Tableau 13).

3.4 La taille de l'organisme

Au plan de la taille des organismes, on remarque des différences en ce qui a trait à la scolarité. En effet, pour les organismes comptant moins de 5 personnes rémunérées, on observe que les moins de 25 ans sont majoritairement diplômés du collégial (56,0 %), alors que les 25 à 34 ans de même que les 35 ans et plus sont surtout diplômés universitaires (48,2 % et 41,4 %).

Pour les organismes comptant entre 6 et 10 employés rémunérés, les moins de 25 ans sont surtout diplômés du collégial (45,1 %), tandis que les 25 à 34 ans de même que les 35 ans et plus sont majoritairement formés à l'université (47,7 % et 44,0 %).

La même tendance se dessine pour les organismes employant entre 11 et 15 personnes, c'est-à-dire que les plus jeunes sont majoritairement diplômés du collégial (48,3 %) et les personnes des autres groupes d'âge sont diplômées de l'université (45,9 % et 37,4 %). Cependant, pour les organismes de cette taille, on remarque que le niveau de scolarité des 35 ans et plus est beaucoup plus distribué uniformément, à savoir que les diplômés du collégial représentent 30,8 % et les diplômés du secondaire ou moins sont 31,8 %.

La tendance qui prévalait jusqu'à maintenant se renverse dans les organismes comptant plus de 16 personnes rémunérées. En effet, les jeunes de moins de 35 ans sont encore diplômés du post-secondaire (les moins de 25 ans étant en majorité diplômés du collégial et les 25 à 34 ans étant surtout des universitaires), mais les 35 ans et plus sont majoritairement diplômés du secondaire ou moins (39,7 %). Ce phénomène s'explique probablement par la prédominance des organismes de cette taille oeuvrant dans le secteur des services de garde, où la main-d'œuvre plus âgée est moins scolarisée (Bourdon et *al.,* 2001) (Annexe G, Tableau 14).

Au plan du genre, les comparaisons touchant la taille des organismes se sont avérées non statistiquement significatives, sauf pour les organismes de 16 personnes ou plus, étant probablement encore attribuable au plus grand nombre d'organismes de cette taille oeuvrant dans le secteur des services de garde.

4. LES INDICATEURS DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Il sera question dans cette section des différents indicateurs des conditions de travail présentés en ouverture de chapitre (voir 4.1), soit la provenance de la rémunération, l'ancienneté, le régime d'emploi, la durée du contrat de travail et la rémunération.

4.1 La provenance de la rémunération

À l'examen des données, il appert que la grande majorité des travailleuses et travailleurs sont rémunérés par leur organisme, mais la provenance de la rémunération est caractérisée par l'âge et le genre des individus. En effet, autant pour les hommes que pour les femmes, plus la travailleuse ou le travailleur est âgé, plus il est rémunéré par l'organisme qui l'emploie. En corollaire, les plus jeunes sont plus souvent rémunérés par le biais d'un programme gouvernemental. Le prêt de service semble une pratique assez peu fréquente (moins de 1,0 % de la main-d'œuvre), mais on remarque que les travailleuses et travailleurs plus âgés voient plus souvent leur rémunération provenir d'une telle entente que les plus jeunes. Cette faible représentation faussant le portrait statistique a conduit à la suppression de cette catégorie dans les tableaux présentés, étant donné que le faible nombre de travailleuses et travailleurs étant dans cette situation laissait artificiellement des cases vides dans les tableaux, affectant les mesures d'association (chi-carré).

En examinant la provenance de la rémunération en lien avec le niveau de scolarité, on observe que les diplômées et diplômés du secondaire sont plus souvent rémunérés par le biais des programmes gouvernementaux que les diplômées et diplômés du post-secondaire, et ce, à tous les âges. Chez les moins de 25 ans, les

titulaires d'un diplôme du secondaire sont presque deux fois plus nombreux que les autres diplômées et diplômés à bénéficier des programmes gouvernementaux. Aussi, on remarque, toujours pour ce groupe d'âge, que les universitaires sont plus souvent dans cette situation que les diplômées et diplômés du collégial (14,5 % c. 11,6 %).

Chez les 25 à 34 ans, la proportion de travailleuses et travailleurs rémunérés par un programme s'amenuise, peu importe la scolarité, pour diminuer de moitié pour les universitaires par rapport aux moins de 25 ans. Les diplômées et diplômés du secondaire étant encore les plus souvent dans cette situation, pour ce groupe d'âge, les titulaires d'un diplôme collégial sont plus nombreux que les diplômées et diplômés universitaires à voir leur rémunération provenir d'un programme gouvernemental (9,5 % c. 7,4 %).

Chez les 35 ans et plus, on observe que ce sont les diplômées et diplômés du secondaire qui connaissent la plus grande différence de travailleuses et travailleurs rémunérés par un programme, voyant la proportion passer de 23,1 % chez les 25 à 34 ans à 12,1 % pour les 35 ans et plus. Au niveau de la différence entre ces mêmes groupes d'âge, alors que la proportion de diplômées et diplômés du collégial rémunérés par un programme diminue (passant de 9,5 % à 6,1 %), elle demeure stable chez les universitaires (7,4 %), ces derniers bénéficiant davantage de ces mesures que les titulaires d'un diplôme collégial (Annexe G, Tableau 15).

En examinant spécifiquement les différences entre les genres, on observe que les femmes sont le plus souvent rémunérées par leur organisme (de 85,5 % à 91,9 % selon l'âge). Les hommes de moins de 25 ans sont plus souvent rémunérés par un programme gouvernemental que les femmes du même âge (22,6 % c. 14,5 %). Un écart existe également entre les genres chez les 25 à 34 ans, où les hommes sont rémunérés par un programme dans 16,1 % des cas par rapport à 9,7 % chez les femmes (Annexe G, Tableau 16).

En ce qui concerne maintenant la provenance de la rémunération en lien avec le secteur d'activité, on observe que la proportion de travailleuses et travailleurs rémunérés par l'organisme pour lequel ils œuvrent augmente avec l'âge, à l'exception du secteur de l'insertion sociale qui voit cette proportion remonter chez les 35 ans et plus après être descendue entre les moins de 25 ans et les 25 à 34 ans. En corollaire, la proportion de travailleuses et travailleurs bénéficiant de programmes gouvernementaux diminue avec l'âge, à l'exception, comme il vient d'en être question, des organismes d'insertion sociale. Les organismes de ce secteur se détachent des autres avec 23,8 % des travailleuses et travailleurs de moins de 25 ans et 14,7 % des 35 ans et plus à voir leur rémunération provenir d'un programme gouvernemental. Chez les 25 à 34 ans, ce sont les travailleuses et travailleurs du secteur de la santé et des services sociaux qui voient le plus souvent leur rémunération provenir d'un programme gouvernemental (16,6 %).

Il est intéressant de remarquer que la relation entre l'âge et la provenance de la rémunération n'est pas statistiquement significative pour les secteurs de l'insertion professionnelle et de la formation de la main-d'œuvre, de même que pour le secteur des services de garde. Ainsi, dans ces secteurs, la provenance de la rémunération n'est pas associée à l'âge (Annexe G, Tableau 17).

En ce qui concerne la provenance de la rémunération au regard du type d'organisme, on observe que la proportion de travailleuses et travailleurs rémunérés par leur organisme est en hausse proportionnellement à l'âge, la courbe ascendante étant plus prononcée dans le communautaire de revendication, passant de 68,8 % des travailleuses et travailleurs de moins de 25 ans rémunérés par l'organisme à 86,8 % des 35 ans et plus, alors que pour le communautaire de service, la proportion, quoique légèrement en hausse, est presque stable, passant de 87,6 % à 92,6 % des travailleuses et travailleurs rémunérés par leur organisme. Corollairement, la proportion de travailleuses et travailleurs rémunérés par le biais de programmes gouvernementaux est à la baisse selon l'âge, et ce, dans les deux types d'organismes. Cependant, on

remarque que cette réalité est davantage rencontrée dans le communautaire de revendication où 31,2 % des moins de 25 ans sont dans cette situation comparativement à 12,4 % des jeunes du même âge dans le communautaire de service. Pour les autres groupes d'âge, alors que dans le communautaire de service la tendance est résolument à la baisse (9,9 % à 7,4 %), on assiste davantage à une stabilisation de personnes dans cette situation dans le communautaire de revendication, voyant 13,9 % des 25 à 34 ans et 13,2 % des 35 ans et plus qui sont rémunérés par le biais d'un programme gouvernemental (Annexe G, Tableau 18).

En résumé, on peut retenir que la majorité des travailleuses et travailleurs sont très majoritairement rémunérés par leur organisme (89,1 %). On trouve proportionnellement plus de travailleurs rémunérés par des programmes gouvernementaux chez les hommes, les personnes titulaires d'un diplôme du secondaire, dans les organismes de revendication, dans le secteur de l'insertion sociale et dans les organismes non institutionnalisés.

4.2 L'ancienneté

En ce qui concerne l'ancienneté, on trouve, chez les moins de 25 ans, environ la moitié des travailleuses et travailleurs, toute scolarité confondue, à compter moins d'une année d'ancienneté. Une proportion équivalente de diplômées et diplômés du collégial et de l'université (42,3 %) détiennent entre un et trois ans d'ancienneté dans l'organisme. Toujours pour ce groupe d'âge, ce sont les diplômés du secondaire qui comptent le plus souvent plus de trois années de service (9,6 % par rapport à 7,8 % pour les diplômées et diplômés du collégial et 8,0 % pour ceux de l'université), cette légère différence pouvant potentiellement s'expliquer par le fait que les diplômées et diplômés du secondaire ont probablement intégré plus rapidement un emploi que les titulaires d'un diplôme du post-secondaire, ces derniers étant encore aux études.

Chez les 25 à 34 ans, les travailleuses et travailleurs se répartissent assez uniformément au plan de l'ancienneté, peu importe la scolarité, à l'exception des

diplômées et diplômés du collégial qui sont beaucoup plus nombreux à compter plus de trois ans d'ancienneté (52,3 % par rapport à 26,7 % pour les titulaires d'un diplôme du secondaire et 37,5 % pour les diplômées et diplômés universitaires). On peut penser que les diplômées et diplômés du collégial ont rapidement intégré le milieu communautaire après leurs études, ce qui expliquerait qu'entre 25 et 34 ans, ils soient déjà une majorité à détenir plus de trois années d'ancienneté dans un organisme. En effet, si on compare les deux classes d'âge, les 25 à 34 ans diplômés ou diplômées du collégial se démarquent fortement des moins de 25 ans en passant de 7,8 % à détenir plus de trois ans de service dans l'organisme à 52,3 % des travailleuses et travailleurs dans cette situation, soit la plus forte différence de proportion entre les groupes d'âge, toute scolarité confondue.

Chez les 35 ans et plus, la grande majorité des répondantes et répondants ont plus de trois années d'ancienneté, les titulaires d'un diplôme secondaire étant cependant les moins nombreux dans cette situation avec 52,3 % des personnes cumulant plus de trois ans de service dans l'organisme. Les diplômées et diplômés du collégial sont les plus nombreux avec 66,8 % des travailleuses et travailleurs dans cette situation par rapport à 62,5 % des diplômées et diplômés universitaire (Annexe G, Tableau 19).

En ce qui a trait au genre, on observe que les moins de 25 ans constituent un groupe à part puisque plus de la moitié des travailleuses et travailleurs (52,1 % chez les femmes et 52,4 % chez les hommes) ont moins d'une année de service dans l'organisme. Cette importante différence pour ce groupe d'âge par rapport aux autres peut probablement s'expliquer par le caractère récent de l'entrée sur le marché de l'emploi de ces travailleuses et travailleurs. Pour les autres groupes d'âge, on observe que ce sont les travailleuses et travailleurs âgés de 35 ans et plus qui sont les plus nombreux à compter plus de trois ans d'ancienneté, ce qui semble d'ailleurs relever de l'évidence (Annexe G, Tableau 20).

Concernant les différences à propos de l'ancienneté liées au secteur d'activité, on peut observer que dans tous les secteurs, plus de la moitié des moins de 25 ans ont moins d'une année d'ancienneté, sauf pour le secteur de l'insertion professionnelle et de la formation de la main-d'œuvre où ces jeunes cumulent, dans 60,9 % des cas, entre une et trois années d'ancienneté dans l'organisme. C'est dans le secteur des services de garde qu'on rencontre la plus forte proportion de moins de 25 ans qui ont plus de trois ans d'ancienneté (16,7 %).

Pour les 25 à 34 ans, on remarque qu'ils cumulent plus de trois ans d'ancienneté dans la majorité des cas dans plusieurs secteurs, sauf pour le secteur de l'insertion professionnelle et de la formation de la main-d'œuvre et dans les autres secteurs où la majorité des travailleuses et travailleurs ont entre un et trois ans de service dans l'organisme. C'est encore une fois dans le secteur des services de garde où on observe une plus grande proportion de personnes cumulant plus de trois ans de service (54,5 %), suivi de près par les organismes d'insertion sociale (49,5 %).

Pour les 35 ans et plus, ce sont les travailleuses et travailleurs ayant plus de trois ans d'ancienneté qui sont le plus souvent rencontrés, avec une prédominance des travailleuses et travailleurs du secteur des services de garde (76,5 %) et des organismes d'insertion professionnelle et de formation de la main-d'œuvre (65,7 %) (Annexe G, Tableau 21).

Au plan de l'ancienneté selon le type d'organisme, on peut remarquer que les travailleuses et travailleurs de moins de 25 ans ont majoritairement moins d'une année d'ancienneté. Cependant, cette tendance est moins marquée dans le communautaire de service, où 48,1 % des travailleuses et travailleurs de cet âge sont dans cette situation (par rapport à 65,2 % dans le communautaire de revendication) et 42,2 % des moins de 25 ans ont entre un et trois ans de service. Pour les autres groupes d'âge, on remarque que les plus âgés ont davantage d'ancienneté. Également, on n'observe pas de grande différence entre les types d'organisme, comme c'est le

cas pour les moins de 25 ans (Annexe G, Tableau 22).

En bref, on peut retenir de l'analyse de l'ancienneté que les femmes ont globalement plus d'ancienneté dans l'organisme, cette différence étant cependant un peu moins marquée chez les moins de 25 ans. Les diplômées et diplômés du collégial se démarquent des autres niveaux de diplomation en étant les plus nombreux à détenir plus de trois années de service dans leur organisme. Peut-être que la durée moins longue de leurs études par rapport aux universitaires explique le fait qu'ils aient plus d'ancienneté.

4.3 Le régime d'emploi

La majorité des personnes travaillent à temps plein dans leur organisme. Ainsi, au plan de la scolarité, pour les moins de 25 ans, on observe une distribution uniforme concernant le régime d'emploi, alors qu'environ 60,0 % des travailleuses et travailleurs sont à temps plein, sans égard au niveau de scolarité. Ce sont encore les 25 à 34 ans qui sont le plus souvent à temps plein, les diplômées et diplômés du collégial étant les plus nombreux dans cette situation, tout âge et scolarité confondus (Annexe G, Tableau 23).

Par ailleurs, on peut se demander si les milieux vers lesquels se destinent les diplômées et diplômés du collégial offrent de meilleures conditions de travail, ce qui expliquerait que ces personnes semblent davantage occuper un emploi à temps plein que les autres, ou encore, est-ce que leur diplôme leur confère un avantage qui leur permet d'obtenir de meilleures conditions? Afin d'apporter des éléments de réponse, l'examen de la relance des diplômées et diplômés du collégial technique de la promotion 1998-1999 montre qu'en 2000, soit un an après leur diplomation, 75,0 % des diplômées et diplômés du secteur des services sociaux, éducatifs et juridiques occupaient un emploi à temps. Les titulaires d'une technique en service social étaient, pour leur part, 81,4 % dans cette situation et les diplômées d'une technique en éducation à l'enfance l'étaient également dans 80,6 % des cas. Bien que ces

programmes fassent bonne figure par rapport à leur secteur d'appartenance, il faut noter que le secteur des services sociaux, éducatifs et juridiques s'éloigne passablement de la moyenne de l'ensemble des programmes du collégial technique qui affichent 86,7 % des diplômées et diplômés occupant un emploi à temps plein (MÉQ, 2000).

En ce qui concerne le genre, on observe que les hommes sont plus nombreux que les femmes à travailler à temps plein, et ce, à tous les âges. Les moins de 25 ans sont le plus souvent appelés à travailler à temps partiel que dans les autres groupes d'âge, autant chez les hommes que chez les femmes. Par ailleurs, sans égard au genre, ce sont les 25 à 34 ans qui sont le plus souvent à temps plein, alors que 76,3 % des femmes et 83,9 % des hommes sont dans cette situation (Annexe G, Tableau 24).

En ce qui a trait au secteur d'activité, on observe que le régime d'emploi des moins de 25 ans est majoritairement à temps plein pour un peu plus de la moitié d'entre eux, selon le secteur d'activité. Cependant, pour les travailleuses et travailleurs des organismes d'insertion sociale, la proportion grimpe à 88,6 % des cas, ce qui ce démarque des autres secteurs.

Pour les 25 à 34 ans, on note une progression de la proportion de travailleuses et travailleurs à temps plein pour tous les secteurs, le secteur de l'insertion sociale se démarquant encore une fois avec 90,7 % des personnes travaillant à temps plein et le secteur de la santé et des services sociaux se démarque en étant le secteur où la proportion de travailleuses et travailleurs à temps plein est la moins élevée pour ce groupe d'âge (71,5 %).

Chez les 35 ans et plus, on observe, dans tous les secteurs sauf pour les services de garde, que la proportion de travailleuses et travailleurs à temps plein par rapport aux 25 à 34 ans est en diminution, celle-ci étant la plus marquée dans le

secteur de l'insertion sociale (de 90,7 % à 70,6 %). C'est dans le secteur de la santé et des services sociaux que la proportion de personnes à temps plein est la moins élevée à 65,6 %.

Aussi, il faut noter que les différences concernant le secteur de l'insertion professionnelle et de la formation de la main-d'œuvre ne sont pas statistiquement significatives, c'est-à-dire que l'âge n'est pas associé au régime d'emploi dans ce secteur, contrairement à tous les autres (Annexe G, Tableau 25).

Concernant le type d'organisme en lien avec le régime d'emploi, on observe que la majorité des travailleuses et travailleurs ont un emploi à temps plein, peu importe le type d'organisme et l'âge. Cependant, il est possible d'observer quelques différences, notamment chez les moins de 25 ans, où le travail à temps partiel est davantage rencontré que pour les autres groupes d'âge. Également pour les travailleuses et travailleurs de ce groupe d'âge, on remarque que le travail à temps plein est plus fréquent dans le communautaire de service pour ce groupe d'âge (59,3 % c. 52,1 %). La même tendance se dessine pour les 25 à 34 ans, mais elle s'inverse légèrement pour les 35 ans et plus, c'est-à-dire qu'ils sont quelque peu plus nombreux à œuvrer à temps plein dans le communautaire de revendication (73,3 % c. 72,5 %) (Annexe G, Tableau 26).

Par ailleurs, en comparant le régime d'emploi des travailleuses et travailleurs du milieu communautaire avec celui de l'ensemble des personnes de 15 ans et plus occupant un emploi, on n'observe pas beaucoup de différence entre les deux groupes. En effet, la proportion de femmes travaillant à temps plein est presque identique à celle de la population globale pour le même régime d'emploi, à l'avantage du milieu communautaire (69,4 % c. 71,1 %). La situation est un peu différente pour les hommes qui sont davantage de travailleurs à être à temps plein dans la population globale par rapport au milieu communautaire (86,0 % c. 76,2 %) (Tableau 5).

Tableau 5
Répartition des travailleuses et travailleurs selon le genre et le régime d'emploi – Population globale et milieu communautaire

		Femmes (%)	Hommes (%)
Population de 15 et plus	Temps plein	69,4	86,0
	Temps partiel	30,6	14,0
	Total (N=3 547 935)	**100,0**	**100,0**
Milieu communautaire	Temps plein	71,1	76,2
	Temps partiel	28,9	23,8
	Total (N=4796)	**100,0**	**100,0**

Source Bourdon *et al.*, 2001; Statistique Canada, 2002.

En résumé de cette section sur le régime d'emploi, on constate que les diplômées et diplômés du collégial sont ceux qui travaillent le plus à temps plein, sauf pour les moins de 25 ans, où les titulaires d'un diplôme de premier cycle universitaire prennent le haut du pavé. Aussi, il appert que les moins de 35 ans travaillent davantage à temps plein que leurs aînés, et ce, dans tous les secteurs d'activités.

4.4 La durée du contrat de travail

En ce qui concerne le type de diplôme en lien avec le type de contrat, on observe que pour les moins de 25 ans, les titulaires d'un diplôme secondaire détiennent beaucoup moins fréquemment un contrat à durée indéterminée que les autres titulaires de diplômes du post-secondaire. Pour ces derniers, ce sont les diplômées et diplômés du collégial qui sont le plus souvent dans cette situation à cet âge (36,2 % pour les titulaires d'un diplôme du secondaire, 54,7 % pour les titulaires d'un diplôme du collégial et 42,7 % pour les universitaires).

Pour les 25 à 34 ans, la situation est comparable à celle des moins de 25 ans, tout en voyant les proportions augmenter. Ainsi, les diplômées et diplômés du collégial sont encore ceux qui travaillent le plus souvent avec un contrat à durée indéterminée (62,6 %), suivis des titulaires d'un diplôme universitaire (48,3 %) et des diplômées et diplômés du secondaire (44,0 %). Il est possible de remarquer que les

diplômées et diplômés universitaires ont des contrats à durée indéterminée dans une proportion davantage semblable aux titulaires d'un diplôme du secondaire que des diplômées et diplômés du collégial. Cette situation se perpétue chez les 35 ans et plus, allant jusqu'à voir les universitaires et les diplômées et diplômés du secondaire sur un pied d'égalité (57,1 % et 57,0 %), alors que les titulaires d'un diplôme du collégial sont encore plus nombreux que les 25 à 34 ans (64,1 %) diplômées et diplômés du même ordre d'enseignement (Annexe G, Tableau 7).

Par ailleurs, au plan du genre, les femmes de moins de 25 ans se démarquent considérablement des hommes du même âge en étant 50,9 % à détenir un contrat à durée indéterminée par rapport à 34,5 % des hommes. Les hommes de cet âge sont 30,9 % à avoir un contrat de 6 mois à un an, alors que seulement 9,0 % des femmes détiennent ce type de contrat, ce qui explique probablement le 20 % d'écart pour les contrats à durée indéterminée.

Chez les 25 à 34 ans, les femmes détiennent plus de contrats à durée indéterminée que les hommes (55,1 % c. 46,5 %). Aussi, bien que la majorité des hommes détiennent ce type de contrat, on remarque qu'ils détiennent, par ailleurs, davantage de contrat de six mois à un an que les femmes du même âge (19,7 % c. 14,4 %).

Chez les 35 ans et plus, les différences qui ressortent pour les autres groupes d'âge s'estompent pour laisser apparaître une réalité presque identique où, entre autres, 59,2 % des femmes et 58,5 % des hommes détiennent des contrats à durée indéterminée (Annexe G, Tableau 8).

En ce qui a trait maintenant à la relation entre la durée du contrat de travail et le secteur d'activité, on observe que pour les moins de 25 ans, la plus grande proportion des travailleuses et travailleurs de tous les secteurs, à l'exception des organismes d'insertion sociale (7,5 %), détiennent des contrats à durée indéterminée.

Les services de garde étant les organismes qui voient le plus de leurs travailleuses et travailleurs détenir ce type de contrat, suivis par les organismes d'insertion professionnelle et de formation de la main-d'œuvre (58,3 %) et des organismes du secteur de la santé et des services sociaux (48,9 %).

La situation est la même pour les 25 à 34 ans, à savoir qu'à l'exception des organismes d'insertion sociale où la majorité des travailleuses et travailleurs ont un contrat d'un an et plus, les individus des autres secteurs possèdent des contrats à durée indéterminée, cette situation étant la plus fréquente dans les services de garde.

Chez les 35 ans et plus, et ce, dans tous les secteurs, la majorité des travailleuses et travailleurs détiennent un contrat à durée indéterminée. Les organismes d'insertion sociale (40,2 %) et d'insertion professionnelle et formation de la main-d'œuvre (44,4 %) étant les secteurs où cette situation est la moins fréquente, alors que c'était le contraire chez les plus jeunes et les services de garde étant le secteur où ce type de contrat de travail est le plus souvent rencontré (74,6 %) (Annexe G, Tableau 29)

Concernant la durée du contrat de travail en lien avec le type d'organisme, il est possible de remarquer que les contrats à durée indéterminée sont plus souvent rencontrés chez les travailleuses et travailleurs plus âgés. Cependant, concernant ce type de contrat, on observe que le différentiel entre les plus jeunes et plus les âgés est moins étendu dans le communautaire de service (50,2 % à 60,0 %) que dans le communautaire de revendication (30,7 % à 55,2 %), à l'avantage des plus jeunes qui se voient offrir de bonnes conditions dès l'entrée dans le communautaire.

Ainsi, dans le communautaire de revendication, pour les moins de 25 ans, il est presque aussi fréquent de rencontrer des travailleuses et travailleurs avec des contrats à durée indéterminée qu'avec des contrats d'un an ou plus (30,7 % et 26,3 %), alors que l'écart est presque de 30 % entre ces deux types de contrat dans le

communautaire de service (50,2 % et 20,1 %). Pour les autres groupes d'âge, on perçoit davantage de travailleuses et travailleurs qui ont des contrats de plus longue durée dans le communautaire de service et la durée de ces contrats augmente avec l'âge (Annexe G, Tableau 30).

En bref, les femmes détiennent plus souvent des contrats à durée indéterminée que les hommes et, au niveau de la scolarité, on remarque que les diplômées et diplômés du collégial sont plus souvent détenteurs d'un contrat à durée indéterminée. À ce chapitre, la situation des diplômées et diplômés universitaires, tous cycles confondus, ressemble davantage à celle des titulaires d'un diplôme du secondaire.

Au niveau du type d'intervention des organismes dans lesquels œuvrent les travailleuses et travailleurs, les organismes de service voient plus souvent leurs travailleuses et travailleurs être détenteurs de contrats à durée indéterminée que dans le communautaire de revendication, constat qui pourrait potentiellement être lié à une institutionnalisation des organismes, phénomène qui serait alors plus marqué dans le communautaire de service et qui pourrait apporter une plus grande stabilité aux organismes qui pourraient alors se permettre d'offrir des contrats de plus longue durée à leurs employés.

En effet, au sujet de la durée du contrat de travail, on observe que la majorité des travailleuses et travailleurs ont des contrats à durée indéterminée, ce qui peut être associé à une certaine forme de permanence.

4.5 La rémunération

Abordant maintenant la question de la scolarité en lien avec le revenu, on remarque que les plus scolarisés sont les mieux rémunérés. En effet, pour les moins de 25 ans, les diplômées et diplômés du collégial sont plus nombreux que les universitaires dans la catégorie des 15 000 $ à 25 000 $ par année (48,7 % c. 32,1 %); cependant, les universitaires sont plus nombreux dans la catégorie des 35 000 $ à

45 000$ par an en étant plus de trois fois plus nombreux dans cette situation (28,5 % c. 8,4 %).

Chez les 25 à 34 ans, on remarque la progression liée à la scolarité des travailleuses et travailleurs gagnant de 25 000$ à 35 000$ annuellement. Les diplômées et diplômés du secondaire étant 9,1 % dans cette situation contre 34,8 % des titulaires d'un diplôme collégial et 44,5 % des universitaires. Chez les travailleuses et travailleurs gagnant de 35 000$ à 45 000$ par an, aucun titulaire de diplôme du secondaire n'est dans cette situation, par rapport à 1,9 % des diplômées et diplômés du collégial et 7,6 % des universitaires. La même tendance est rencontrée chez les 35 ans et plus, où on remarque que 0,1 % des diplômées et diplômés du secondaire gagnent plus de 45 000$ par an, contre 0,5 % des titulaires d'un diplôme du collégial et 4,1 % des universitaires (Annexe G, Tableau 31).

Pour ce qui est de la rémunération en relation avec le genre, on observe que les moins de 25 ans gagnent tous moins de 35 000$ par année. Les femmes sont plus nombreuses à gagner de 15 000$ à 25 000$ par année (42,9 % c. 26,8 %) tout comme dans la catégorie de 25 000$ à 35 000$ par année (12,8 % c. 5,4 %).

La tendance énoncée pour les moins de 25 ans commence à se renverser chez les 25 à 34 ans, où les hommes sont légèrement plus nombreux à gagner de 25 000$ à 35 000$ par an (35,5 % c. 34,8 %), mais presque deux fois plus nombreux à gagner de 35 000$ à 45 000$ annuellement (6,8 % c. 3,6 %). Cet écart se creuse en faveur des hommes chez les 35 ans et plus où ils sont plus de deux fois plus nombreux à gagner de 35 000$ à 45 000$ par an (15,1 % c. 6,8 %) et deux fois plus nombreux à gagner plus de 45 000$ annuellement (2,9 % c. 1,4 %). Cependant, en considérant uniquement l'âge, on remarque que c'est une minorité de travailleuses et travailleurs qui ont un revenu annuel supérieur à 35 000$ (Annexe G, Tableau 32).

Par ailleurs, il est possible de constater que les travailleuses et travailleurs de moins de 25 ans dans le secteur des services de garde se démarquent des autres secteurs en étant 53,2 % à recevoir un salaire annuel variant entre 15 000 $ et 25 000 $. Les employées et employés des autres secteurs se démarquent aussi avec 15,0 % des moins de 25 ans qui gagnent entre 25 000 $ à 35 000 $ annuellement.

Chez les 25 à 34 ans, pour les travailleuses et travailleurs recevant entre 35 000 $ et 45 000 $ par an, on observe que les autres secteurs se démarquent (7,6 %), tout comme ceux des organismes d'insertion sociale (6,6 %). Dans cette même catégorie pour les 35 ans et plus, les mêmes secteurs se démarquent. Chez ceux qui reçoivent plus de 45 000 $ par an, les autres secteurs (2,9 %) et les services de garde (2,5 %) sont les plus nombreux à recevoir cette rémunération.

Les différences liées à la rémunération et au secteur d'activité en fonction de l'âge ne sont pas statistiquement significatives pour le secteur de l'insertion professionnelle et de la formation de la main-d'oeuvre, ce qui veut dire que la rémunération n'est pas influencée par l'âge dans ce secteur (Annexe G, Tableau 3).

Aussi, on observe que les organismes communautaires de service se démarquent chez les moins de 25 ans avec 12,2 % des travailleuses et travailleurs qui gagnent 25 000 $ à 35 000 $ par an contre 7,9 % dans le communautaire de revendication. La tendance reste la même en lien avec l'âge tout en consolidant la position avantageuse des organismes communautaires de service par rapport à ceux du communautaire de revendication (Annexe G, Tableau 4).

En comparant la rémunération des travailleuses et travailleurs du milieu communautaire avec l'ensemble du marché de l'emploi, on constate chez les moins de 25 ans que les travailleuses et travailleurs du communautaire sont souvent rémunérés à moins de 15 000 $ que l'ensemble des travailleuses et travailleurs (49,9 % c. 77,1 %). Les intervenantes et intervenants du communautaire conservent

leur avantage jusqu'au seuil de plus de 35□000□$, où la proportion de travailleuses et travailleurs de la population globale gagnant plus de 35□000□$ dépasse les intervenants en milieu communautaire.

Pour les 25 à 34 ans, la même situation se produit où les travailleuses et travailleurs du milieu communautaire sont plus nombreux dans les catégories de revenu entre 15□000□$ et 35□000□$, mais perdent du terrain par rapport à l'ensemble des travailleuses et travailleurs dans les classes de revenu supérieures. Chez les personnes gagnant plus de 45□000□$, les intervenantes et intervenants du milieu communautaire sont presque absents (0,1□%), alors que dans l'ensemble de la population de cet âge, 12,8□% gagnent ce salaire.

Chez les 35 ans et plus, la différence n'est que plus marquante, alors que la majorité des travailleuses et travailleurs de l'ensemble de la population gagnent plus de 45□000□$, les intervenantes et intervenants du communautaire ne sont que 1,7□% dans cette situation.

Ainsi, il semble que, globalement, le travail en milieu communautaire soit plus avantageux au niveau de la rémunération pour les individus de moins de 25 ans, alors que cet avantage s'estompe après cet âge (Tableau 6).

Tableau 6

Répartition des travailleuses et travailleurs rémunérés selon l'âge et la rémunération –
Population globale et milieu communautaire

		Population globale (%)	Communautaire (%)
Moins de 25 ans	moins de 15 000 $	77,1	49,9
	de 15 000 $ à 25 000 $	14,4	38,8
	de 25 000 $ à 35 000 $	5,2	11,2
	de 35 000 $ à 45 000 $	1,7	0,1
	45 000 $ et plus	1,5	0,0
	Total	**100,0 %**	**100,0 %**
De 25 à 34 ans	moins de 15 000 $	31,4	20,4
	de 15 000 $ à 25 000 $	24,5	40,3
	de 25 000 $ à 35 000 $	22,7	35,0
	de 35 000 $ à 45 000 $	12,8	4,1
	45 000 $ et plus	8,5	0,1
	Total	**100,0 %**	**100,0 %**
35 ans et plus	moins de 15 000 $	31,4	21,8
	de 15 000 $ à 25 000 $	18,2	34,6
	de 25 000 $ à 35 000 $	17,6	33,4
	de 35 000 $ à 45 000 $	12,8	8,5
	45 000 $ et plus	20,0	1,7
	Total	**100,0 %**	**100,0 %**

Source : Bourdon *et al.*, 2001; Statistique Canada, 2002.

En bref, en ce qui concerne la rémunération en milieu communautaire, il appert que, généralement, les hommes sont mieux rémunérés que les femmes après 25 ans, car chez les plus jeunes, les femmes sont mieux rémunérées. Cette rémunération augmente avec l'âge, c'est-à-dire que les travailleuses et travailleurs plus âgés sont plus rémunérés que les plus jeunes, et ce, dans tous les secteurs d'activités. Aussi, il appert que la scolarité influence la rémunération, mais jusqu'à un certain point, car l'âge n'influence pas la rémunération des moins scolarisés, de même que des plus scolarisés de notre échantillon. Pour les autres (diplômées et diplômés du collégial et du premier cycle universitaire), plus ils sont formés plus

élevé est leur salaire.

Également, au niveau du type d'intervention des organismes, les travailleuses et travailleurs qui œuvrent dans un organisme de service sont mieux rémunérés que dans le communautaire de revendication.

Cependant, il faut nuancer ces propos au regard d'une comparaison avec l'ensemble de la population pour s'apercevoir que les moins de 25 ans sont quelque peu avantagés au niveau de la rémunération par rapport à l'ensemble du marché de l'emploi. Mais, après cet âge, les intervenantes et intervenants du communautaire sont grandement désavantagés par rapport aux autres travailleuses et travailleurs en termes de rémunération.

Globalement, pour l'ensemble des indicateurs des conditions de travail en milieu communautaire, il appert que l'étude de l'âge et de la scolarité révèle des différences entre les travailleuses et travailleurs, les jeunes (moins de 35 ans) étant plus scolarisés. On remarque aussi que la rémunération des jeunes provient plus souvent des programmes gouvernementaux, surtout chez les moins scolarisés et que les diplômées et diplômés du collégial sont ceux qui ont le plus d'ancienneté dans leur organisme, surtout les 35 ans et plus. Ces mêmes diplômées et diplômés du collégial sont ceux qui travaillent le plus à temps plein, ce phénomène étant cependant globalement remarqué chez les jeunes, qui travaillent plus à temps plein que leurs aînés. Les travailleuses et travailleurs qui ont le plus souvent des contrats à durée indéterminée sont des diplômées et diplômés du collégial, qui œuvrent dans le communautaire de service. Au plan de la rémunération, on observe qu'elle augmente avec l'âge et les plus scolarisés sont ceux qui ont les meilleurs salaires, bien que ce ne soit pas des salaires très élevés comparativement à l'ensemble de la population.

5. L'INDICE DE STABILITÉ DE L'EMPLOI EN MILIEU COMMUNAUTAIRE

Ce chapitre se termine par la présentation d'un indice statistique, construit à partir de plusieurs variables présentées précédemment, dans le but de faire une synthèse des propos tenus et de mesurer, avec les indicateurs dont on dispose, le « niveau » de stabilité de l'emploi en milieu communautaire des répondantes et répondants de la phase I.

5.1 La construction de l'indice

Pour ce faire, cinq variables sont retenues dans la construction de cet indice où chacun des items de chaque variable s'est vu attribuer un pointage, situé entre 0 et 1, de manière à pouvoir, après avoir additionné les scores des cinq variables et divisé cette somme par cinq (le nombre d'indicateurs), se retrouver avec un indice de stabilité de l'emploi variant lui aussi entre 0 et 1. Un score se rapprochant de 1 représentant un emploi stable et, au contraire, s'éloignant du 1, représentant un emploi précaire. Après la justification de l'utilisation des indicateurs, le tableau 7 les présente de même que la pondération de chaque valeur.

Ainsi, la présence syndicale fait partie des variables retenues, utilisée cependant avec prudence, car 92,6 % des travailleuses et travailleurs ne sont pas syndiquées (Bourdon *et al.*, 2001). C'est pourquoi une absence de syndicat conserve tout de même la moitié des points, considérant qu'un emploi syndiqué est somme toute assez rare dans le communautaire.

La provenance de la rémunération est un autre indicateur retenu. La rémunération en provenance du budget de fonctionnement de l'organisme étant la situation jugée la plus stable, au contraire d'une rémunération provenant d'un programme gouvernemental, une situation plus précaire, car l'emploi dépend souvent uniquement de la subvention accompagnant ce programme. De fait, lorsque le programme prend fin, l'organisme n'a souvent pas les moyens de conserver le poste occupé par la personne rémunérée par ledit programme, ce qui la place en situation

précaire. Cependant, les données ont montré que plusieurs jeunes travailleuses et travailleurs bénéficient de ces programmes, ce qui pourrait laisser croire que ces initiatives gouvernementales permettent l'accès à un emploi à des individus qui en seraient privés autrement. Dans cette optique, un emploi rémunéré par l'organisme obtient le total des points (1), mais la rémunération par le biais d'un programme, bien que précaire, obtient la moitié des points (0,5) plutôt qu'aucun.

Le régime d'emploi compte aussi au nombre des indicateurs retenus. L'emploi à plein temps, c'est-à-dire un emploi occupé plus de 30 heures hebdomadairement, est considéré stable, se méritant le total des points (1). Or, un emploi à temps partiel peut être aussi considéré par certains comme stable, alors que d'autres le considèrent précaire, ce qui explique qu'il conserve la moitié des points (0,5).

La durée du contrat de travail est un autre indicateur. Un contrat à durée indéterminée, pouvant être associé à une certaine forme de permanence, se mérite la totalité des points (1). Un contrat de moins de six mois perdant tous les points, étant considéré comme très précaire (0). Les contrats de durée intermédiaire se voient attribuer un pointage conséquemment à leur durée.

La rémunération annuelle est le dernier indicateur retenu. Une rémunération supérieure à 45 000 $ par année se mérite la totalité des points (1), alors qu'un salaire inférieur à 15 000 $ annuellement les perd tous (0). Les échelons intermédiaires reçoivent un pointage en fonction de leur rang (Tableau 7).

Tableau 7

Pondération des valeurs aux indicateurs retenus pour la construction de l'indice de stabilité de l'emploi

Indicateurs	Valeurs	Pointage
Présence syndicale	Oui	1
	Non	0,5
Provenance de la rémunération	Organisme	1
	Programme gouvernemental	0,5
Régime d'emploi	Temps plein	1
	Temps partiel	0,5
Durée du contrat de travail	Indéterminée	1
	1 an et plus	0,75
	Entre 6 mois et 1 an	0,5
	Moins de 6 mois	0
Rémunération annuelle	Plus de 45 000 $	1
	De 35 000 $ à 45 000 $	0,75
	De 25 000 $ à 35 000 $	0,5
	De 15 000 $ à 25 000 $	0,25
	Moins de 15 000 $	0
Somme du pointage de chaque indicateur / 5 = **Indice de stabilité de l'emploi**		

En observant la distribution de cet indice, on remarque que la moyenne se situe à 0,70 points, avec un écart type de 0,12 et que le minimum de la distribution est 0,30 (0,4 % de l'échantillon) et que son maximum est 1 (0,1 % de l'échantillon).

Afin de mesurer l'impact de certaines variables sur la distribution de l'indice, des comparaisons de moyennes ont été effectuées, d'une part, avec des caractéristiques des organismes et, d'autre part, avec des caractéristiques individuelles.

5.2 La stabilité de l'emploi au regard des caractéristiques des organismes

Au plan du type d'intervention des organismes, on observe que les emplois sont plus stables dans le communautaire de service, avec une moyenne de 0,7044 à l'indice de stabilité de l'emploi, comparativement à une moyenne de 0,6793 dans le

communautaire de revendication. Cette différence peut s'expliquer par ce qui est maintenant convenu d'appeler le « tournant vers les services » dans la foulée des demandes partenariales de l'État (Premier chapitre, section 3.1). En effet, les organismes du communautaire de service, en devenant pour plusieurs partenaires de l'État, en quelque sorte « la main gauche de l'État » (Bourdieu, 1998b), se sont vus octroyer des contrats de services ou du financement supplémentaire, stabilisant du coup les conditions de travail dans ces organismes (Tableau 8).

Tableau 8

Comparaisons de moyennes à l'indice de stabilité de l'emploi selon le type d'intervention de l'organisme

Type d'intervention	Moyenne	N	Écart type
Communautaire de revendication	0,6793	1006	0,1231
Communautaire de service	0,7044	3554	0,1182
Total	**0,6989**	**4560**	**0,1198**

F=34,636 significatif à 0,00

En ce qui concerne le secteur d'activité de l'organisme, on remarque que c'est dans le secteur des services de garde que les emplois sont les plus stables (moy=0,7547), suivis de près par les organismes œuvrant en insertion professionnelle et formation de la main-d'œuvre (moy=0,7481). En corollaire de l'analyse du tableau 8, on pourrait penser que le rapprochement de l'État de la part de certains secteurs se traduirait par une stabilisation des conditions de travail.

Par ailleurs, c'est dans le secteur de la santé et des services sociaux que les emplois sont le moins stables (moy=0,6657), de même que dans le secteur de l'insertion sociale (moy=0,6741). Cette situation pourrait s'expliquer par la plus forte présence d'organismes de revendication dans ces deux secteurs (Bourdon *et al.*, 2001), les organismes privilégiant ce type d'intervention voyant leurs conditions de travail être moins stables, comme le montrait le tableau 8, malgré le fait que plusieurs organismes du secteur de la santé et des services sociaux sont identifiés par l'État à titre de partenaires du réseau étatique de la santé et des services sociaux (Tableau 9).

Tableau 9

Comparaisons de moyennes à l'indice de stabilité de l'emploi selon le secteur d'activité de l'organisme

Secteurs	Moyenne	N	Écart type
Santé et service sociaux	0,6657	1987	0,1163
Insertion sociale	0,6741	346	0,1067
Ins, prof et form, M-O	0,7481	285	0,0979
Services de garde	0,7547	1192	0,1048
Autres	0,6905	757	0,1269
Total	**0,6988**	**4567**	**0,1199**

F=133,063 significatif à 0,00

5.3 La stabilité des emplois au regard des caractéristiques individuelles

Au plan des comparaisons de moyennes à l'indice de stabilité de l'emploi au regard des caractéristiques individuelles, il est à noter que les comparaisons avec le genre se sont avérées non statistiquement significatives, c'est-à-dire que l'indice de stabilité ne diffère pas significativement entre les hommes et les femmes.

Or, au plan de l'âge, il apparaît que plus les travailleuses et travailleurs du communautaire avancent en âge, plus leurs emplois sont stables, à en juger par l'augmentation relativement importante de la moyenne à l'indice, qui passe de 0,6320 pour les moins de 25 ans à 0,7139 pour les 35 ans et plus (Tableau 10). Ce constat viendrait confirmer les thèses de précarisation des formes de l'emploi chez les jeunes (Deniger, 1996; Fournier et Bourassa, 2000; René, 1993; Rose, 1998, 1999, 2000).

Tableau 10

Comparaisons de moyennes à l'indice de stabilité de l'emploi selon l'âge des travailleuses et travailleurs rémunérés

Âge	Moyenne	N	Écart type
Moins de 25 ans	0,6320	651	0,1189
De 25 à 34 ans	0,7021	1352	0,1141
De 35 ans et plus	0,7139	2573	0,1174
Total	**0,6988**	**4576**	**0,1199**

F=128,817 significatif à 0,00

Au plan de la scolarité, on observe, d'une part, que les titulaires d'un diplôme secondaire ou moins sont les travailleuses et travailleurs qui occupent les emplois les moins stables (moy=0,6620) et, d'autre part, que les diplômées et diplômés des collèges (moy=0,7122) et des universités (moy=0,7138) sont presque nez à nez, avec un léger avantage aux diplômées et diplômés universitaires (Tableau 11). Ce constat permet de conclure au pouvoir du diplôme (Bourdon, 1996a; Laflamme, 2000) dans le milieu communautaire, car le fait d'en posséder un contribue à stabiliser les conditions de travail, sans toutefois pouvoir prétendre qu'être diplômé d'une université est plus « rentable » qu'être diplômé d'un collège.

Tableau 11

Comparaisons de moyennes à l'indice de stabilité de l'emploi selon le niveau de scolarité des travailleuses et travailleurs rémunérés

Scolarité	Moyenne	N	Écart-type
Diplôme secondaire ou moins	0,6620	1244	0,1208
Diplôme collégial	0,7122	1623	0,1158
Diplôme universitaire	0,7138	1698	0,1170
Total	**0,6991**	**4565**	**0,1198**

F=85,212 significatif à 0,00

En ce qui concerne l'ancienneté dans l'organisme, on observe que les travailleuses et travailleurs qui sont à l'emploi de leur organisme depuis plus de trois ans occupent les emplois les plus stables (moy=0,7509), soit plus d'un écart type d'écart (0,1328) avec les personnes qui comptent moins d'une année de service (Tableau 12). Ainsi, comme l'ont montré les données présentées dans ce chapitre, certains organismes accueillent des diplômées et diplômés aussitôt leur formation terminée, ce qui signifie qu'ils peuvent accumuler plus de trois années de service, même en étant considérés comme jeunes. Le secteur des services de garde contribue notamment à cet effet, en embauchant des techniciennes et techniciens fraîchement émoulus du collégial, qui, en supposant une trajectoire scolaire linéaire, peuvent avoir obtenu leur diplôme vers l'âge de 20 ans. Les emplois dans le secteur des services de garde étant les plus stables (Tableau 8) et étant diplômées et diplômés du collégial,

qui occupent aussi des emplois stables (Tableau 11), on peut voir là poindre une explication.

Tableau 12

Comparaisons de moyennes à l'indice de stabilité de l'emploi selon le niveau de scolarité des travailleuses et travailleurs rémunérés

Ancienneté	Moyenne	N	Écart type
Moins de 1 ans	0,6181	1073	0,1255
Entre 1 et 3 ans	0,6774	1298	0,1049
Plus de 3 ans	0,7509	2193	0,0970
Total	**0,6988**	**4564**	**0,1197**

F=595,702 significatif à 0,00

En somme, on peut retenir de cette analyse que ce sont les diplômées et diplômés, autant du collégial que de l'université, qui occupent des emplois plus stables, de même que les travailleuses et travailleurs plus âgés et comptant plus d'ancienneté.

Certains secteurs se démarquent des autres en offrant des emplois plus stables, notamment le secteur des services de garde et de l'insertion professionnelle et formation de la main-d'œuvre. Les organismes du communautaire de service offrent également des emplois plus stables que dans le communautaire de revendication, remettant en cause le postulat, jusqu'ici implicite, de l'unicité du milieu communautaire.

6. *UN* MILIEU OU *DES* MILIEUX COMMUNAUTAIRES?

De la même façon que le questionnement sur l'unicité de la jeunesse a été posé en début de chapitre, un questionnement similaire le termine. En effet, devrait-on traiter *du* milieu communautaire ou *des* milieux communautaires? La revue des écrits utilisée en problématique de cette recherche tend à montrer une multiplicité de points de vue à cet égard.

Ainsi, certains ne traitent pas du communautaire en termes de milieu, singulier ou pluriel. Dans l'optique de la sociologie des mouvements sociaux (Touraine, 1992), on y fait référence en le qualifiant de mouvement communautaire, notamment dans les travaux de Bélanger et Lévesque (1992), Bélanger (1987a, 1987b), Boucher et Favreau (1997) et Guay (1997).

Fournier, Guberman, Beeman et Gervais (1995), Lamoureux (1999), Panet-Raymond (1985, 1987) et Parazelli (1995) placent, quant à eux, l'accent sur l'action communautaire autonome, action mise en œuvre par des organismes communautaires ou par des groupes populaires, ou encore, par des organismes communautaires autonomes.

Par ailleurs, alors que le communautaire est qualifié par les uns de milieu, au singulier, comme c'est notamment le cas de Caillouette (1992, 1994, 1997, 1999) qui fait référence aux organismes communautaires, dans leur forme plurielle, mais au milieu communautaire, au singulier lorsqu'il fait référence à un ensemble d'organismes, d'autres font référence aux milieux communautaires (Bélisle, 2001).

L'État, quant à lui, dans ses différentes propositions de politiques, politiques effectives ou documents de travail (Larose, 2000; Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2001; Ministère de la Solidarité sociale, 2000) fait référence au milieu communautaire, au singulier, ou encore, à l'action communautaire autonome.

Pour notre part, les travaux du Collectif de recherche sur les occupations (CRO), plus particulièrement les travaux émanant du programme de recherche dans lequel s'inscrit cette thèse ont fait mention du milieu communautaire au singulier (Bourdon, Deschenaux et Coallier, 2000; Bourdon et *al.*, 2001; Bourdon et Deschenaux, 2000; Deschenaux et Bourdon, 2002).

Or, en analysant les données au regard de l'insertion professionnelle des diplômées et diplômés et des notions qui y sont corollaires, comme les conditions de travail et l'étude des trajectoires professionnelles, il apparaît que le type d'intervention et le secteur d'activité influencent notamment les conditions de travail, provoquant de telles disparités entre les secteurs d'activités qu'il semble difficile d'amalgamer tous les secteurs en un milieu communautaire. C'est pour cette raison que les prochains chapitres feront désormais référence aux milieux communautaires, de manière à être cohérent avec les résultats décrits dans ce chapitre.

Il ne s'est pas avéré utile de changer les chapitres précédents, car c'est à la fin de ce chapitre qu'est apparu comme évident le positionnement quant au terme à utiliser. C'est pourquoi, dans les quatre premiers chapitres, incluant celui-ci, il est question *du* milieu communautaire, alors que dans les autres chapitres, on y fait mention *des* milieux communautaires.

CINQUIÈME CHAPITRE

S'INSÉRER PROFESSIONNELLEMENT EN MILIEUX COMMUNAUTAIRES

Ce chapitre est, tout comme le précédent, à caractère descriptif; mais, cette fois-ci, il s'inspire des données qualitatives recueillies auprès d'intervenantes et intervenants rencontrés dans leurs organismes au cours de la seconde phase du programme de recherche dans lequel s'inscrit cette thèse (Troisième chapitre). Il examine les différents manière de s'insérer professionnellement en milieux communautaires pour les diplômées et diplômés du post-secondaire qui s'y trouvent, sous différentes facettes[27].

Comme ce chapitre traite des diplômées et diplômés du post-secondaire, ce choix implique que les résultats présentés évacuent les conceptions des travailleuses et travailleurs non diplômées et diplômés, sauf dans quelques cas pour des fins comparatives, qui pourraient s'investir en milieux communautaires pour d'autres motifs, de même que bon nombre de personnes bénévoles qui s'impliquent et donnent de leur temps aux milieux communautaires sans y voir de liens avec leur parcours professionnel. Il est évident que ces milieux ne sont pas qu'un lieu d'insertion professionnelle pour les diplômées et diplômés; cependant, dans l'optique de la problématique présentée et par souci de répondre à l'objectif de cette recherche, c'est surtout l'aspect professionnel des milieux communautaires, c'est-à-dire leur propension à devenir ou à être une potentielle ou effective filière d'insertion pour les

---

[27] Afin de préserver l'anonymat des personnes dont les propos sont rapportés dans ce chapitre, chacune des personnes citées s'est vue attribuer un pseudonyme. Les prénoms composés signalent à la lectrice ou au lecteur que cette personne est responsable de son organisme. Le secteur d'activité est juxtaposé au pseudonyme pour faire suite aux conclusions du quatrième chapitre qui indiquent l'importance du secteur d'activité. Ce constat a d'ailleurs mené à utiliser l'expression «□les milieux communautaires□» plutôt que «□le milieu communautaire□» jusqu'ici utilisée.

diplômées et diplômés, dont il sera ici question.

Ainsi, les données qualitatives s'articulent en deux chapitres, de deux sections chacun présentant chronologiquement les grandes étapes du passage des diplômées et diplômés dans les milieux communautaires, soit l'arrivée et l'examen des lieux, présentés dans ce chapitre, de même que l'évaluation et les plans d'avenir, présentés dans le prochain chapitre (Sixième chapitre).

La section sur l'arrivée aborde les types d'insertion professionnelle en milieux communautaires, c'est-à-dire les différences *façons* ou *manières* d'arriver dans ces milieux, répondant à un des objectifs spécifique (objectif spécifique C, chapitre 1, section 5.1). Une typologie des différentes trajectoires d'insertion est présentée en fin de section. La deuxième section présente une définition empirique des milieux communautaires, élaborée à partir des propos des acteurs impliqués dans ces milieux, après qu'ils ont été à même d'examiner leurs milieux de travail, depuis plus ou moins longtemps, selon les cas.

1. Le diplôme et le travail en milieux communautaires : situation choisie ou fortuite?

Cette section présente les deux principales figures de la place des milieux communautaires dans les trajectoires professionnelles des diplômées et diplômés du post-secondaire, car le fait d'occuper un emploi dans ces milieux se présente comme une situation qui s'amalgame de deux façons, soit une situation choisie ou une situation fortuite. Le caractère fortuit exprimant pour les uns l'effet du hasard et pour les autres une réaction aux contraintes rencontrées.

Pour plusieurs diplômées et diplômés rencontrés, leur présence dans les milieux communautaires est fortuite pour diverses raisons. En effet, bon nombre ont réellement choisi d'y œuvrer, mais un contingent non négligeable de personnes s'y

sont trouvées par hasard – heureux ou non, selon le cas – conditionnant du coup leur rapport à ces milieux et, surtout, contrastant avec l'imagerie populaire du militant engagé pour défendre une cause, ralliant les gens du quartier à travailler ensemble pour cette cause, comme l'ont fait les fondatrices et fondateurs des premiers comités de citoyens, première génération des organismes communautaires (Bélanger, 1987; Bélanger et Lévesque, 1992; Boucher et Favreau, 1997). Bien que ce type de personne existe encore dans les milieux communautaires actuels, autant chez les diplômés que les non-diplômés, lorsqu'on s'attarde à examiner la place de ces milieux dans les trajectoires professionnelles des diplômées et diplômés du post-secondaire, on constate que plusieurs d'entre eux ne correspondent plus à cette image idéalisée du militant communautaire.

1.1 Choisir de travailler en milieux communautaires

Pour la majorité des diplômées et diplômés rencontrés, le fait de travailler dans les milieux communautaires relève d'un choix effectué à différents stades de leur parcours scolaire ou professionnel. Ainsi, alors que certains étaient décidés d'aller travailler dans ces milieux dès l'inscription à leur programme d'études, d'autres ont choisi d'y faire un stage et s'y sont plu, faisant alors le choix de rester dans les milieux pour entreprendre leur carrière, ces derniers répondant à la conception qu'ils s'étaient faite de leur pratique professionnelle. D'autres encore ont choisi d'œuvrer dans ce secteur après avoir connu d'autres milieux professionnels, connexes ou non à leur domaine d'intervention initial, alors que certains ont fait leur choix en y ayant œuvré à titre de bénévole ou à la suite d'un événement personnel ayant motivé leur engagement professionnel dans ces milieux.

1.1.1 Étudier pour travailler en milieux communautaires

Certaines personnes ont choisi leur programme d'études dans le but d'œuvrer en milieux communautaires et n'ont connu que ces milieux comme lieu de travail, et ce, par choix. Ces diplômées et diplômés n'envisagent tout simplement pas d'aller travailler ailleurs, même si l'intervention en milieux communautaires est très prenante

et exigeante. Édith correspond à ce type de travailleuse, affirmant avoir fait un baccalauréat en psychoéducation en visant le travail en milieux communautaires et ayant toujours travaillé dans ces milieux, parfois même dans des organismes où elle s'investissait énormément, à y travailler soirs et fins de semaine. Or, bien que ce ne soit pas le cas dans l'organisme où elle se trouve, où elle travaille à des heures plus régulières, elle affirme qu'elle n'accepterait pas d'offre qui proviendrait de l'extérieur des milieux communautaires, elle y est et désire y rester.

> *Si j'avais une offre de l'extérieur du communautaire, je n'embarquerais pas. J'ai toujours vécu dans le communautaire.* –Édith [insertion professionnelle et formation de la main-d'œuvre]

Certaines personnes ont mentionné avoir choisi les milieux communautaires comme une vocation, cependant, elles sont plutôt rares à s'exprimer ainsi. En effet, bien qu'il soit souvent question de l'engagement qu'exige le travail dans ces milieux, l'allusion à la vocation est beaucoup moins fréquemment rencontrée. Cependant, certaines personnes, diplômées ou non, y font référence, comme Sylvianne, diplômée en travail social, bien qu'on sente une hésitation face à un éventuel départ pour le réseau de la santé et des services sociaux[28].

> *Non, j'ai fini en 1997, mon bacc. et j'ai toujours été dans le milieu communautaire. Moi, je pense que je suis née pour le communautaire. C'est une vocation, je ne pense pas d'aller voir... En tout cas, à date, le réseau ne m'a pas vraiment intéressé là. J'ai déjà connu la liberté du communautaire, je ne verrais pas pourquoi j'irais m'enfermer dans un bureau. C'est une liberté!* –Sylvianne [santé et services sociaux]

Sylvianne correspond au profil des individus qui ont choisi leur programme d'études en fonction de leur désir de travailler en milieux communautaires. Elle a fait un baccalauréat en travail social pour œuvrer dans ces milieux, parce qu'ils correspondent aux intentions professionnelles qu'elle avait en débutant sa formation

[28] Voir la section 1.1.5 concernant la réversibilité du choix de travailler en milieux communautaires.

et ils lui offrent des occasions d'aller plus loin.

> *Je n'ai pas nécessairement axé au niveau de l'individuel puis plus praticien, comme par exemple, en CLSC ou en Centre jeunesse. Parce que je ne voulais pas devenir ça en fait. Moi ici, ça correspond à ce que je voulais, à ce que je m'attendais. C'est là-dedans que je veux continuer quitte à développer à un moment donné davantage. Il y a place à grandir.*
> –Sylvianne [santé et services sociaux]

1.1.2 Choisir les milieux communautaires à contre-courant

Une autre figure du choix de travailler en milieux communautaires est celle des personnes qui l'ont choisi en cours de formation comme milieux de stage[29] ou comme milieu de travail une fois les études complétées et qui s'en trouvent marginalisés par rapport à leurs collègues de classe.

En effet, ayant un profil similaire à celui des diplômées et diplômés qui ont choisi les milieux communautaires dès l'inscription à leur programme d'études, les individus qui correspondent à ce profil ont comme caractéristique d'avoir fait un choix qui les faisait se démarquer des autres étudiantes et étudiants inscrits avec eux. Certains individus, ayant choisi leur programme d'études dans le but d'accéder à un emploi dans ces milieux, choisissent d'y faire leur stage. Plusieurs diplômées et diplômés ayant choisi les milieux communautaires sont dans cette situation, cela allant presque de soi. Ainsi, Édith, Sylvianne, Èva et d'autres sont évidemment de ce nombre.

Or, afin d'illustrer le fait de choisir ces milieux à contre-courant, comme milieux de stage ou comme lieu de travail, les cas de Ségolène et de Simon-Olivier sont intéressants. En effet, diplômée en Droit (seulement 0,4 % des travailleuses et travailleurs ayant répondu au questionnaire de la phase II sont diplômés de cette

[29] Les milieux communautaires étant un milieu de stage fréquemment rencontré dans plusieurs programmes (Sixième chapitre, section 1.3.1).

spécialité) et après avoir tenté de faire son stage en pratique privée, suivant la majorité de ses collègues, Ségolène s'est rendu compte que le milieu de la pratique privée ne lui convenait pas, alors elle a continué son stage du Barreau dans un organisme communautaire, ce qui n'est vraiment pas fréquent dans ce domaine d'études. Elle explique ce choix par le fait que ses parents ont toujours été impliqués dans différents organismes à titre de bénévoles et qu'elle a elle-même fait du bénévolat dans plusieurs organismes durant ses études. Elle racontait avoir recours à la pratique privée maintenant qu'elle est avocate, afin d'arrondir les fins de mois, mais qu'elle aime pratiquer le droit en milieux communautaires.

D'autres diplômées et diplômés ont fait le choix, un peu marginalement par rapport aux autres étudiantes et étudiants de leur domaine d'études, de travailler en milieux communautaires. Simon-Olivier est dans cette situation, c'est-à-dire que ses études ne le destinaient pas naturellement dans ces milieux (maîtrise en administration), ce qui ne l'a pas empêché de toujours y œuvrer, plus précisément dans la gestion des organismes. Il dit toujours avoir eu le souci et le désir d'orienter sa carrière vers les milieux communautaires, et ce, depuis trente ans, ce qui le distingue de Ségolène qui venait tout juste d'être embauchée au moment où elle a été rencontrée, ayant toutefois occupé un emploi dans un autre organisme communautaire.

1.1.3 Choisir les milieux communautaires en toute connaissance de cause

Une autre figure du choix de travailler en milieux communautaires est celle des diplômées et diplômés qui ont eu des expériences de stage ou de travail dans d'autres milieux ou dans d'autres organismes communautaires afin de choisir ces milieux en en ayant vu d'autres ou afin de valider leur choix d'œuvrer dans un organisme en particulier.

De fait, plusieurs personnes rencontrées ont affirmé avoir fait leur stage dans les milieux communautaires, cette expérience s'étant d'ailleurs révélée une porte

d'entrée vers le marché de l'emploi pour certains, qui se sont vu engager par le même organisme ou par un autre, mais toujours dans les milieux communautaires. C'est le cas de Ghislaine, étudiante à la technique en service de garde, qui a pu intégrer son emploi par le biais d'un stage, emploi qu'elle occupe toujours, au moment de l'enquête.

Plusieurs autres intervenantes et intervenants, entre autres, Steve, Guyanne, Salomé et Sonia, se sont retrouvés en emploi dans le même organisme où ils ont fait leur stage durant leur formation. Ces individus sont diplômées et diplômés en éducation spécialisée, en éducation en service de garde et en psychologie, trois programmes d'études au collégial technique et à l'université identifiés dans le premier chapitre comme plus susceptibles de voir ses finissantes et finissants œuvrer dans les milieux communautaires.

Cependant, entretenant le doute qu'ils pourraient trouver mieux ailleurs, plusieurs de ces intervenantes et intervenants ont vérifié de différentes façons leur intérêt véritable pour leur organisme, soit en allant travailler ailleurs, soit en occupant un autre emploi simultanément. C'est le cas de Steve et Sonia, qui sont allés travailler dans un autre organisme pour explorer ce qui se faisait ailleurs, voulant diversifier leurs activités étant donné qu'ils avaient fait leur stage dans l'organisme où ils travaillent. Or, les deux sont revenus dans l'organisme. Le premier, Steve, explique être revenu dans l'organisme parce qu'après avoir occupé un emploi précaire ailleurs, l'organisme lui offrait un emploi à temps plein, ce qu'il l'a incité à revenir.

> *Fait que quand ils m'ont offert ça, je suis passé en entrevue pour faire un stage. Ils m'ont accepté Et, depuis ce temps-là, je suis là. Faut dire que je suis reparti à Gatineau six mois parce qu'ils ne m'offraient pas beaucoup. Mais, ils m'ont rappelé pour que je revienne parce que là, ils m'offraient une job à temps plein. Fait que c'est un petit peu pourquoi je me suis ramassé ici.* –Steve [santé et services sociaux]

L'autre, Sonia, après avoir expérimenté un emploi dans le réseau de la santé et des services sociaux, est également revenue dans les milieux communautaires, mais elle insiste sur la façon de faire dans l'autre milieu qui lui plaisait moins que celle pratiquée dans l'organisme où elle se trouve actuellement, en insistant moins sur les conditions de travail comme facteur de décision.

> *Dans le réseau, je trouvais qu'il y avait un manque de professionnalisme. C'est peut-être dû au milieu où moi je suis allée là. Mais, je trouvais qu'il y avait un manque de professionnalisme*. –Sonia [santé et services sociaux]

Samia, elle, a préféré opter pour la simultanéité des emplois pour des fins de comparaison et de diversification de ses activités. Ayant fait son internat en psychologie dans un autre organisme communautaire, elle décide de s'impliquer dans le conseil d'administration de l'organisme pour lequel elle œuvre présentement pour en savoir davantage. Ayant apprécié l'expérience, elle a obtenu un poste, cet organisme utilisant souvent son conseil d'administration comme premier lieu de recrutement des nouveaux intervenants. Maintenant qu'elle travaille dans l'organisme, elle évolue aussi, à temps partiel, il va sans dire, dans le système d'enseignement, au niveau collégial, à titre de psychologue. Elle affirme qu'une des différences entre le public et les milieux communautaires concerne les procédures administratives à respecter. Œuvrant dans un collège, elle doit composer avec des règles syndicales, entre autres pour l'attribution des clients en psychologie, où l'ancienneté doit être respectée, les nouveaux clients étant attribués au plus ancien intervenant et aux autres ensuite, en respectant l'ancienneté, ce qu'elle trouve contraignant, lui faisant apprécier la liberté et la souplesse qui prévalent en milieux communautaires.

Pour d'autres, bien que ces milieux soient maintenant choisis pour exercer leur profession, ce choix ne s'est pas fait de façon spontanée. En effet, le choix d'œuvrer en milieux communautaires s'est fait au terme de plusieurs expériences de travail dans des milieux différents, où le bilan de l'expérience révélait des lacunes,

qui ont été comblées ou ne s'appliquaient pas dans ces milieux. On pourrait ici faire référence à un choix mûrement réfléchi. C'est le cas d'Évelyne, qui a choisi les milieux communautaires après avoir tenté toutes les possibilités qui s'offraient à elle. En effet, après des études en information et orientation professionnelles, elle a fait un stage en milieu scolaire et, une fois ses études complétées, a travaillé dans un organisme gouvernemental. N'ayant pas vraiment apprécié ses expériences de travail, elle a tenté les milieux communautaires, cette fois-ci sans regret. Elle dit que c'est dans ces milieux qu'elle sent qu'elle peut intervenir le plus efficacement auprès de la clientèle.

Certaines personnes se trouvent en milieux communautaires également par choix et de façon réfléchie, la réflexion étant toutefois alimentée par plusieurs expériences au sein même des milieux, afin de valider si l'intérêt pour de tels milieux est bien réel. C'est le cas de Stella qui a choisi les milieux communautaires après y avoir connu de multiples expériences à la fois comme bénévole mais également à titre de salariée. Elle aime la polyvalence de la tâche et le côté concret des interventions réalisées auprès de personnes qui en ont vraiment besoin.

1.1.4 Quand un événement personnel oriente le choix de travailler en milieux communautaires

La dernière figure de cas des individus ayant choisi les milieux communautaires se rapproche de celle dont il vient d'être question, c'est-à-dire celle du choix réfléchi, guidé par des expériences professionnelles, à la différence que, dans ce cas-ci, ce sont des expériences personnelles qui viennent orienter le choix de travailler en milieux communautaires. L'élément «□déclencheur□» de ce choix étant bien souvent des expériences de bénévolat ou un événement marquant de leur vie personnelle.

Ainsi, l'expérience du bénévolat, a, dans certains cas, ouvert une porte vers laquelle se tourner. Bien que les personnes qui correspondent à la première figure (celles qui ont choisi leur programme d'études afin d'œuvrer en milieux communautaires) aient elles aussi souvent faits du bénévolat par altruisme, militantisme ou autres raisons, répondant à l'appel de leur «□vocation□, d'autres personnes, correspondant moins au profil du militant, font également du bénévolat, certaines motivées par les mêmes raisons, d'autres par désir d'implication ou pour connaître de nouvelles personnes. C'est ainsi que pour Shirley, le choix de travailler en milieux communautaires lui a semblé être le choix tout désigné après avoir fait un changement de carrière, ayant toujours été impliquée bénévolement dans différents organismes. En effet, enseignante, elle a décidé de changer de domaine après avoir eu ses enfants, pour faire changement, car elle ne voulait pas être avec des enfants durant le jour et reprendre cette tâche avec les siens le soir à la maison. Dans cette optique, elle a choisi de travailler dans ces milieux voyant ce qu'elle pouvait y faire et les conditions favorables qui lui étaient offertes pour concilier le travail et la famille.

Également pour d'autres personnes, le bénévolat s'est avéré être une expérience marquante influençant le choix de travailler en milieux communautaires. C'est le cas de Sophie-Anne qui a choisi d'œuvrer dans ces milieux à la suite de plusieurs expériences de bénévolat, avec ses parents d'abord et par elle-même ensuite. Emballée, elle fait le choix de faire ses stages en milieux communautaires et elle y a visé un emploi à la fin de ses études, qu'elle a obtenu et qu'elle occupe encore aujourd'hui. Stéphane-Jean a lui aussi choisi de travailler en milieux communautaires, car il s'était déjà impliqué comme bénévole dans plusieurs organismes. Il savait déjà qu'il aimerait ces milieux, mais également parce qu'il visait obtenir des résultats tangibles dans son intervention et cet environnement de travail lui semblait être l'endroit tout désigné pour ce faire, après avoir expérimenté l'intervention dans d'autres milieux.

Dans certains cas, travailler en milieux communautaires était souhaité pour remédier à des lacunes relevées dans des emplois antérieurement occupés. C'est le cas de Ève-Marie, qui a quitté son emploi dans le secteur public pour aller travailler en milieux communautaires, car elle ne voulait pas perdre la motivation qu'elle avait pour son travail et correspondre au préjugé répandu dans la population au sujet des fonctionnaires qui ne seraient pas dynamiques ni très travaillants. Elle voulait relever un défi qui lui permettrait d'avoir de l'avancement professionnel, d'autant plus qu'elle connaissait les milieux communautaires comme flexibles et ouverts aux nouvelles initiatives.

> *J'ai commencé un MBA. Puis, j'avais le goût vraiment d'avoir d'autres responsabilités. Ce que je sentais au Ministère, c'est que je n'avais pas la possibilité, on me reconnaissait comme conseillère aux programmes, ce que je faisais, bon. Mais, en même temps, moi, j'avais le goût de monter. Puis, je sentais que la structure ne le permettait pas. Donc, à un moment donné, je me suis dit : si je reste encore ici, j'ai l'impression que je vais… Bien, je voyais d'autres fonctionnaires, puis c'est comme on se dit qu'il y en a qui ne travaillent pas beaucoup. Puis là, j'avais l'impression que si je restais encore, je m'en viendrais comme ça. C'est drôle hein. C'est comme si je me voyais aller, je me disais : il me semble que je perds un peu de drive. Il me semble que j'aurais le goût de partir des projets ou j'aurais le goût d'embarquer dans des choses. Puis, je trouvais que je n'avais pas cette possibilité-là.* –Ève-Marie [insertion professionnelle et formation de la main-d'œuvre]

Par ailleurs, d'autres personnes choisissent les milieux communautaires à la suite d'un événement personnel les poussant à s'investir dans une cause. C'est le cas de Suzelle qui a choisi ce lieu de travail, étant touchée personnellement par la problématique sur laquelle intervient son organisme. Le fait que son fils soit aux prises avec des problèmes de toxicomanie l'a incitée à quitter l'emploi qu'elle occupait pour faire des études en toxicomanie et travailler dans ce domaine. C'est

précisément parce qu'elle a déjà travaillé dans le réseau, dans un autre domaine où elle a connu de bien meilleures conditions de travail, qui lui fait dire que les milieux communautaires se choisissent par le cœur.

> *C'est sûr que le laboratoire médical, c'était dans le réseau, c'était très structuré avec des conditions de travail très bonnes, vraiment vraiment bonnes. Puis, c'est sûr qu'ici, choisir un organisme communautaire, c'est plus ton cœur là. Tu sais que tes conditions de travail sont à même pas la moitié de ce que tu avais là. Mais, la motivation n'est pas la même. En tout cas, pour moi, c'est très différent.* –Suzelle [santé et services sociaux]

1.1.5 Choisir de travailler en milieux communautaires□pour la vie?

Cette section a illustré jusqu'à maintenant quatre figures de personnes ayant fait le choix de travailler en milieux communautaires, sans toutefois poser la question de la réversibilité de ce choix. En effet, comme le montre le quatrième chapitre, les conditions de travail semblent être moins avantageuses dans les milieux communautaires par rapport au reste de la population active, notamment en ce qui a trait à la rémunération. Ce constat, additionné du fait qu'ils ont, à cet âge, accumulé assez d'expérience pour la faire valoir dans d'autres milieux où elles et ils pourraient obtenir de meilleures conditions de travail pose la question de la possible réversibilité du choix de travailler en milieux communautaires.

Ainsi, les personnes qui ont choisi leur programme d'études dans le but de travailler dans ces milieux semblent les moins enclines à vouloir les quitter, comme Édith ou Sylvianne, qui illustrent bien la non-réversibilité du choix effectué, bien que Sylvianne ait mentionné que *pour l'instant*, elle ne voulait pas changer d'emploi. Édith, comme d'autres intervenantes et intervenants qui ont plus d'ancienneté, a développé une expertise dans son domaine qu'elle pourrait faire valoir dans le réseau, mais elle n'en a pas l'intention. De son côté, Sylvianne, étant plus récemment diplômée et embauchée, est tout de même au clair avec son désir de rester dans les milieux communautaires, même compte tenu des conditions de travail moins

intéressantes que celles qui prévalent dans le réseau.

> *J'avais un cours avec d'autres qui travaillaient dans le réseau qui étaient au Centre jeunesse. Quand je disais qu'ici le plafond de l'échelle salariale, c'était 27 000 $. Ils étaient tous traumatisés parce qu'eux autres, ils commencent à 32 000 $. Ils étaient comme : qu'est-ce que tu fais là? Qu'est-ce que je fais là? J'aime ça.* –Sylvianne [santé et services sociaux]

D'autres personnes, ayant choisi les milieux communautaires dès l'inscription ou en connaissance de cause, bien qu'elles soient formelles sur la valeur de l'expérience acquise dans ces milieux, expriment néanmoins le désir, ou encore, envisagent la possibilité de partir. En effet, des intervenantes étant dans les milieux communautaires depuis quelques années affirment que leur expérience en a été une très riche en apprentissages de toutes sortes, les ayant aidées à devenir de meilleures professionnelles. Èva affirme que les milieux communautaires ont été la meilleure école pour elle, pour l'aider à faire ses premières armes dans son domaine. Elle reconnaît que les conditions de travail n'étaient pas ce qu'il y a de mieux (l'emploi qu'elle occupait lorsque rencontrée était son troisième en milieux communautaires), mais elle revient immédiatement à la charge sur la valeur de l'expérience acquise, « à la dure » selon ses dires.

> *Dans un milieu communautaire, tu ne «punches» pas à 8 heures et demie puis tu sors à 4 heures et demie là. En tout cas, quelqu'un qui fait ça, il ne vit pas longtemps là-dedans, puis il n'arrive pas de toute façon parce que tu es surchargée. Ils sont toujours en coupure, fait que tu as beaucoup de travail. Fait que c'est ça, tu fais beaucoup d'heures. Mais je trouve que c'est la meilleure école. Ça c'est sûr, c'est la meilleure école. J'avais 20 ans et ça été la meilleure école pour moi.* –Èva [insertion professionnelle et formation de la main-d'œuvre]

Anne-Josée abonde dans le même sens en disant que les milieux communautaires ont été pour elle une formidable école où elle a pu prendre de l'expérience en ayant toute la latitude voulue pour intervenir. Cependant, le fait que

cette expérience ait été durement acquise en vient, selon leurs dires, à user leur volonté de faire partie à tout prix de ces milieux, révélant que leur présence est choisie mais pas nécessairement sans appel. Leur emploi les satisfait pour l'instant, mais elles sont toutefois conscientes que l'amélioration substantielle de leurs conditions de travail, entre autres du point de vue salarial, passe presque inévitablement par un départ des milieux communautaires. C'est le cas d'Ève qui affirme ne pas se sentir obligée de rester, car elle a déjà eu d'autres offres et les a déclinées, étant satisfaite des conditions de travail qu'elle a pour le moment. Elle ne cache pas cependant qu'elle aimerait améliorer son sort éventuellement.

> *Je suis ici ça fait quatre ans cette année. Heureuse d'y être encore aussi. J'ai eu des opportunités d'emploi à quelques reprises, puis je n'ai pas quitté. Ce n'est pas parce que je suis pognée pour être ici là. C'est sûr que des fois j'ai des rêves. Je me verrais ailleurs, mais pas à n'importe quel prix, pas du tout. Il n'y a pas de malaise. Mais je veux améliorer ma situation éventuellement. Mais, ce n'est pas parce que je suis pognée pour être ici.* –Ève [insertion professionnelle et formation de la main-d'œuvre]

En somme, pour ces travailleuses et travailleurs, le fait de se trouver en milieux communautaires est réellement un choix qui prend appui sur des motifs de divers ordres, professionnels ou personnels. En effet, ce choix semble relever d'une conception de l'intervention qui ne peut que se pratiquer dans ces milieux, conception élaborée en cours de formation ou à la suite d'expérimentations professionnelles, ou encore, relevant de dispositions pour ces milieux. Ce choix s'impose pour certains par des événements personnels marquants ou par de nombreuses expériences de bénévolat, alors que pour d'autres, il s'impose à la manière d'une vocation. Ainsi, bien que les témoignages relatés semblent révéler un choix, la permanence de ce choix ne semble pas aller de soi. De fait, certaines personnes estiment être irrévocablement dans les milieux communautaires, alors que pour d'autres, le départ de ces milieux, bien que pas nécessairement souhaité, semble inévitable. La section sur les plans d'avenir s'avérera éclairante à ce sujet (Sixième chapitre, section 2.1).

1.2 «□Se retrouver□» en milieux communautaires

Bien que certaines personnes font le choix de travailler en milieux communautaires, comme le montrait la section précédente, d'autres s'y trouvent un peu fortuitement, c'est-à-dire qu'elles s'y trouvent sans nécessairement l'avoir choisi, planifié ou souhaité. Encore ici, différentes figures se présentent. Certaines de ces figures sont caractérisées par la contrainte, c'est-à-dire que la présence de ces personnes dans ces milieux s'expliquerait par une impossibilité d'accéder à un emploi dans le milieu, dans le domaine ou dans les conditions souhaités, alors, faute de mieux, l'emploi en milieux communautaires constitue une solution de rechange ou une occasion de travailler dans le domaine souhaité, peu importe le milieu.

L'autre figure est caractérisée par un certain laisser-aller, dans le sens que ces personnes se trouvent en milieux communautaires «□par un concours de circonstances□» ou «□par hasard□», pour reprendre leurs termes. Ces personnes se sont laissées porter par les événements qui les ont menées à œuvrer en milieux communautaires. À la différence des personnes qui se trouvent décrites par la première figure, ces personnes n'ont pas un rapport de contrainte avec les milieux communautaires puisqu'elles semblent n'avoir jamais vraiment réfléchi à ce qu'elles souhaitaient comme milieux de travail et, de fait, ont accepté cet emploi qui leur tombait sous la main.

1.2.1 Après un moratoire

Certaines personnes se trouvent en milieux communautaires sans jamais vraiment avoir pensé y œuvrer. Ces milieux, qui ont longtemps été le bastion des personnes qui voulaient revendiquer une cause, ou transformer la société, ou la façon d'intervenir dans un domaine, se voient accueillir dans leurs rangs des diplômées et diplômés qui n'y sont peut-être pas pour les mêmes raisons.

En effet, il n'est pas toujours facile pour les diplômées et diplômés de se trouver un emploi en lien avec les études, l'emploi de ce type pouvant être ardu à

dénicher. Le fait de prendre une pause après les études, soit par besoin de passer à autre chose ou pour prendre un congé de maternité, vient souvent compliquer la situation et contraint certaines diplômées et certains diplômés à accepter un poste dans les milieux communautaires, même si ce n'est pas les milieux qu'ils visaient ultimement, car leur absence du marché de l'emploi dans leur domaine d'études leur ferme des portes. C'est le cas d'Émilie qui indique qu'après avoir volontairement fait une pause de son domaine d'études au sortir du baccalauréat, n'ayant pas eu à se chercher un emploi dans son domaine à la fin de ses études, a eu de la difficulté à se trouver un emploi lorsqu'elle eu le goût de renouer avec son domaine. Elle dit avoir trouvé sa recherche d'emploi très difficile jusqu'à ce qu'elle reçoive l'aide d'un membre de sa famille.

> *En tout cas, il s'est écoulé plusieurs années. Je faisais des tentatives, mais j'ai trouvé ça très difficile honnêtement, parce que je suis restée bon, un an et demi, deux ans avant que j'entreprenne une vraie recherche d'emploi dans le domaine. J'étais fatiguée, comme je te disais tantôt. J'ai pris du temps pour moi, etc. Puis j'avais de l'argent. Fait que mon affaire allait bien. Je me suis mariée. Tout allait bien. Mais après ça, il me manquait quelque chose. J'ai dit : là, je suis prête.* […] *Donc, j'ai vécu quelques entrevues, tout ça. Pourquoi je suis arrivée ici? C'est que ma cousine a fait le même bacc. que moi, deux ans après. Puis elle, elle a travaillé ici. Elle a travaillé ici durant cinq mois. Puis, à un moment donné elle m'a appelée et elle m'a dit : Émilie, moi je m'en vais, je pars à l'extérieur de la ville, est-ce que c'est quelque chose qui t'intéresserait? J'ai dit : je pense que oui.* […]. *Je suis passée en entrevue avec d'autres personnes.* […] *La directrice, elle m'a comme laissé la chance de faire mon envol-là. Me donner comme la chance d'être ici finalement.* […] *J'ai atterri ici, puis tu vois, ça fait un an.*
> –Émilie [insertion professionnelle et formation de la main-d'œuvre]

Ainsi, Émilie, diplômée en orientation, s'est retrouvée dans un organisme communautaire pour travailler dans son domaine et non pour travailler dans son domaine en milieux communautaires, ce qui représente une différence notable. Quelques intervenantes et intervenants ont fait état d'une pareille situation, c'est-à-dire de se trouver en milieux communautaires pour œuvrer dans le domaine où ils ont effectué leurs études. C'est le cas de Suzette, qui avait délibérément pris une pause entre ses études et son emploi pour des raisons de maternité, résultant, trois enfants plus tard, en une absence de six ans sur le marché de l'emploi, pause qui lui a donné du fil à retordre lors de sa recherche d'emploi. Ainsi, lorsque la responsable de l'organisme l'a contactée, connaissant ses compétences dans le domaine, elle saisit l'opportunité, mais, selon ses dires, non pas parce que l'emploi était en milieux communautaires, mais bien parce qu'il était dans son domaine.

> *J'étais caissière. Mais, je dis que c'était plus dans mon domaine, parce que c'est plus des tâches administratives à faire. Puis, là, j'ai connu Mme X, puis je savais qu'il y avait un département impôt ici pendant la période d'impôt. Alors, je suis venue la voir cet automne et là, elle m'a dit : bien oui, ça m'intéresserait que tu aies une formation et tout ça. Fait que moi, quand j'ai intégré ici, c'était vraiment au niveau professionnel. Je ne venais pas parce que c'était un organisme communautaire. Je venais dans le but d'avoir une expérience de travail au niveau de ma formation qui était l'impôt.* –Suzette [santé et services sociaux]

1.2.2 Un espace professionnel fermé «□guidant□ le choix

Certains auraient préféré pouvoir obtenir un emploi dans le secteur public, secteur offrant de meilleures conditions de travail qu'en milieux communautaires (Bastien, 2002), mais le contexte économique en décide autrement. Ainsi, l'espace professionnel (Bourdon, 1994, 1996a, 1996b) auquel se destinaient ces diplômées et diplômés s'est avéré être fermé, les forçant à adopter un autre milieu de travail. C'est le cas de Sévrine, une intervenante d'expérience, diplômée universitaire, étant dans les milieux communautaires depuis plus de 15 ans. En effet, elle affirmait qu'à la fin

de ses études au baccalauréat multidisciplinaire, elle aurait bien aimé intégrer le réseau pour avoir de bonnes conditions de travail, mais elle s'est butée à des portes fermées, expliquant pourquoi elle se trouve dans un organisme communautaire.

> *Quand j'ai décidé de revenir sur le marché du travail, je me suis à nouveau adressée au milieu communautaire parce que, à cette période-là, dans les années 88, c'était plus difficile de rentrer dans le réseau. Les portes étaient fermées. Bon, en quelque part, ce n'était pas une ambition non plus. Il ne faut pas se cacher que les conditions de travail sur le plan monétaire sont plus intéressantes. C'était quand même légitime de dire : ça pourrait être une option. Étant donné le contexte, moi, je me suis orientée du côté communautaire*. –Sévrine [santé et services sociaux]

C'est un peu dans la même situation que se trouve Èva, lorsqu'elle amorce sa recherche d'emploi, qui s'avère difficile constatant assez rapidement qu'il n'y a pas beaucoup d'ouverture. Elle décide alors d'accepter le premier emploi qui lui convenait certes, mais le premier emploi qui lui était disponible.

> *Bien, j'ai vu l'offre et j'étais en recherche d'emploi. J'avais fait de la recherche dans le milieu communautaire, dans des maisons de transition, dans des centres de thérapie pour ex-détenus. J'avais fait de la recherche d'emploi mais, à ce moment-là, il n'y avait pas beaucoup d'ouverture. Je n'ai pas eu d'entrevue sauf au Carrefour Jeunesse Emploi. Il n'y avait vraiment pas d'emplois pendant la période où je me suis «envenue» vers le coin ici là. Fait que c'est ça! C'est à peu près ça mon cheminement*. –Èva [insertion professionnelle et formation de la main-d'œuvre]

Pour d'autres, la possibilité de faire carrière en milieux communautaires avait été écartée durant la formation, mais certains événements peuvent venir bouleverser les plans. Dans certains cas, c'est un congé de maternité, pour d'autres, c'est tout simplement une question de conjoncture défavorable, comme il vient d'en être question, mais, dans d'autres cas, c'est un déménagement qui est venu compliquer la

donne. C'est le cas d'Emma, qui a suivi son conjoint dans une autre région, se trouvant un emploi dans les milieux communautaires de sa nouvelle région, possibilité qu'elle avait pourtant mise de côté, mais avec laquelle elle a dû renouer, ne pouvant se retrouver un emploi dans la Fonction publique, où elle était contractuelle dans son ancienne région.

> *Je n'y avais jamais pensé. Je ne m'étais jamais impliquée ou à peu près jamais dans rien. Fait que c'est vraiment par hasard. J'avais un intérêt peut-être à aller voir ce que c'était. Je ne connaissais pas du tout. Je connaissais beaucoup de monde scolaire, c'est pour ça que je voulais plus enseigner. De par mon expérience personnelle, c'était plus ça qui m'attirait. Mes parents sont dans ce domaine-là. Mais, non, je n'avais pas… Même, au contraire, quand j'étais à l'université, je ne voulais pas du tout aller vers le communautaire, mais pas du tout. J'aimais mieux aller vers l'entreprise privée ou pour les commissions scolaires.* –Emma [insertion professionnelle et formation de la main-d'œuvre]

1.2.3 L'accès à un emploi par le biais d'un programme gouvernemental

Par ailleurs, comme il en a été question dans le quatrième chapitre, plusieurs diplômées et diplômés voient leur rémunération provenir d'un programme gouvernemental. Ainsi, plusieurs personnes rencontrées lors de l'enquête étaient dans cette situation, mais elles étaient rarement diplômées. Elles obtenaient un emploi par le biais de programmes comme le Fonds de lutte contre la pauvreté, les sortant de l'aide sociale pour une période. Or, nous avons aussi rencontré certaines personnes diplômées ayant bénéficié de ces programmes, comme Sandy, diplômée en éducation spécialisée qui, après avoir occupé plusieurs emplois précaires dans le réseau et dans les milieux communautaires et n'arrivant plus à cumuler assez d'emplois, a pu obtenir un poste dans un organisme communautaire par le biais d'un programme de subvention salariale. Ainsi, après la période subventionnée, le responsable de l'organisme lui a accordé le poste régulier, à l'emploi de l'organisme, sans toutefois pouvoir garantir son emploi. L'insertion de cette personne a été facilitée par sa

participation à un programme gouvernemental.

> *Il y avait trois postes d'ouvert. Fait que moi, j'ai appliqué. Mais ça c'était pour quelqu'un sur l'aide sociale, c'était un projet : soit quelqu'un sur l'aide sociale ou quelqu'un sur le chômage ou, comme moi, qui fait partie des sans-chèques. Mais là, il a fallu qu'un agent d'Emploi-Québec évalue mon dossier pour savoir si j'avais le droit d'appliquer sur ce projet-là, pour savoir si j'entrais dans les critères. Puis là, j'entrais dans les critères, j'étais une sans-chèque. Ils nous appellent de même. Fait que là, j'ai pu entrer ici. C'est ça, j'ai commencé mon projet le 25 septembre, puis j'ai terminé le 20 avril. Là, à partir du 20 avril, bien là, c'est X qui paie mon salaire à temps plein. Fait que là, je suis employée de X depuis le 20 avril. Il y a des chances que je revienne en septembre, mais ce n'est pas sûr. Un organisme communautaire, ça dépend tout le temps des subventions. Fait que ce n'est pas certain. Mais j'ai 80 % des chances de revenir l'année prochaine.* [-Sandy, éducation spécialisée]

Ainsi, devant la nécessité d'avoir un emploi et malgré sa volonté d'aller travailler dans le milieu hospitalier où elle effectue quelques remplacements de temps à autre, Sandy s'est retrouvée en milieux communautaires, elle aussi davantage pour occuper un emploi, peu importe le milieu dans lequel il se trouve.

1.2.4 Après une réorientation professionnelle

Comme il en a été question, il est fréquent que des personnes se trouvant dans les milieux communautaires fortuitement acceptent un emploi peu importe le milieu dans lequel il se trouve, le lien avec le domaine d'études étant l'aspect le plus important à conserver. Ainsi, certaines personnes, pour diverses raisons, changent d'orientation professionnelle au cours de leur parcours et, pour certaines d'entre elles, les milieux communautaires constituent l'occasion d'œuvrer dans un nouveau domaine, dans un nouveau milieu en mettant un terme rapidement à la période de recherche d'emploi. C'est le cas d'Elsa qui, après s'être réorientée, se trouve en milieux communautaires, car c'est à cet endroit qu'elle a trouvé un emploi le plus

rapidement.

> *J'ai dû changer d'orientation. Je suis allée suivre un cours en informatique et, quand j'ai fait ma recherche d'emploi, c'est ici qu'on m'a retenue. C'est ça, je travaille dans le milieu communautaire depuis ce temps-là.* –Elsa [insertion professionnelle et formation de la main-d'œuvre]

Dans cette veine, les milieux communautaires peuvent être un lieu propice à l'amorce d'une nouvelle carrière, étant disposés à accueillir des gens d'expérience, cette dernière étant très valorisée. C'est le cas de Simon-Pierre qui, après une réorientation de carrière, s'est mis à la recherche d'un emploi, ses démarches ne s'avérant pas très fructueuses, c'est pourquoi il s'est retrouvé dans ces milieux.

> *Qu'est-ce qui m'a attiré ici? Bah, je te dirais que pour moi, c'était une deuxième carrière. Moi, j'étais agriculteur. Je n'étais pas tanné de tirer mes vaches, mais je me disais que si je reste encore longtemps, je ne serai plus disponible ou j'aurais des difficultés sur le marché du travail. J'arrivais et j'avais quarante quelques années. Je voulais me recycler. Il n'y avait pas de job tant que ça. Il n'y en a toujours pas. Ce qui a fait que j'ai abouti comme naturellement ici, c'était qu'il n'y en avait pas de job. Je passais des entrevues, des concours puis des ci puis des ça, mais pour te retrouver avec un plus jeune et plus fort que toi. Donc, il y en a des centaines de travailleurs qui cherchaient. Ça là-dessus c'était difficile. Donc, je me suis ramassé ici par goût aussi.* –Simon-Pierre [santé et services sociaux]

Aussi, il arrive fréquemment que les personnes se trouvant dans les milieux communautaires sans vraiment le vouloir, donc qui ont été en quelque sorte contraintes d'y œuvrer, expliquent tout de même leur présence dans ces milieux comme relevant d'un choix professionnel. C'est dans l'illusion de l'improvisation (Bourdieu, 1980c) (pour plus de détails voir les conclusions) que ces personnes préfèrent conclure à un choix, résistant à l'impression de ne pas pouvoir prendre de

décision sur leur vie. Dans cette veine, remarquons que Simon-Pierre ajoute à la fin du récit de sa recherche d'emploi pas très fructueuse le fait qu'il se soit «□ramassé ici par goût aussi□». Continuant dans cette veine, prenons l'exemple d'Estelle, qui illustre très bien cette figure en racontant sa faste recherche d'emploi.

> *J'ai travaillé au Centre local d'emploi de février à septembre 1998. J'ai été formée. Là, je faisais des remplacements d'été. Là, je venais de tomber en attente d'être rappelée. Bon, moi, je voulais ne pas rester trop longtemps en attente, donc j'ai été active dans ma recherche. Deux semaines après, bon bien là, j'avais comme plusieurs entrevues. J'avais plusieurs postes qui m'étaient offerts. On me disait : oui, oui, on te prend. À chaque entrevue quasiment que je passais, j'avais le poste. Ça comme tout déboucher en même temps.* –Estelle [insertion professionnelle et formation de la main-d'œuvre]

Or, son choix de quitter la Fonction publique pour les milieux communautaires ne semble pas en être vraiment un, étant donné qu'elle était déjà sur la liste de rappel et puisque tous les emplois dont elle fait mention se trouvent dans ces milieux, elle a été ainsi placée devant une réalité qu'elle peut maintenant, avec du recul, apprécier.

> *Donc, je suis tombée ici, un peu par hasard, mais finalement c'est ça que j'avais de besoin pour être bien dans mon travail.* –Estelle [insertion professionnelle et formation de la main-d'œuvre]

En somme, à la lumière de ces constats, il semble possible d'affirmer que les diplômées et diplômés correspondant à ces différentes trajectoires professionnelles se trouvent dans les milieux communautaires pour avoir un emploi dans leur domaine et même, dans certains cas, pour simplement avoir un emploi, devant se plier aux contraintes imposées du marché de l'emploi en général ou de leur espace professionnel spécifique (Bourdon, 1994, 1996a, 1996b).

1.2.5 Quand les circonstances mènent aux milieux communautaires

Plusieurs personnes interrogées ont fait part de la non-préméditation de leur présence en milieux communautaires, toutefois sans relever la notion de contrainte. Ces diplômées et diplômés expliquent alors leur présence dans ces milieux comme relevant d'un concours de circonstances, du hasard, comme si ils s'étaient laissés porter par les événements.

Pour certains, un enchaînement d'événements a conduit à ce qu'ils occupent un emploi en milieux communautaires, comme pour Samia, dont la situation représente bien le profil type de ces personnes.

> *Bien, c'est plus un concours de circonstances. Je n'ai pas vraiment décidé. Ça adonné comme ça. Moi, j'ai fait ma maîtrise en gérontologie. Puis pendant, l'été, j'ai eu un emploi, un emploi d'été par Placement carrière étudiants dans un organisme communautaire autre que celui-ci. Et, j'ai eu l'emploi. Alors, j'ai travaillé tout l'été. Puis, en septembre, il y a eu un poste qui s'est ouvert à cet endroit-là. Alors, vu que j'avais travaillé tout l'été, ils me connaissaient et tout ça. J'ai eu le poste à temps plein. Alors, je continuais en même temps que je terminais mes études, mon mémoire de maîtrise. C'est arrivé comme ça. Je n'ai pas vraiment cherché. Puis, ce que j'aime du communautaire, c'est cette flexibilité-là, c'est très souple. On crée des choses. On n'a pas de cadres stricts. Puis moi, je suis quelqu'un qui ne fonctionne pas dans les cadres stricts. Puis, dans la suite, cet emploi-là m'a amenée. Bon, il y a eu une ouverture ici. On est venus me chercher à mon autre emploi, parce que moi mes études étaient vraiment plus au niveau de la maladie d'alzheimer. L'autre organisme, c'est un organisme au niveau du maintien à domicile, donc des personnes âgées. Moi, j'ai fait mes études en gérontologie. Donc, ça cadrait bien, mais c'était beaucoup plus spécifique, relié à mon mémoire de maîtrise. Tout de suite, j'ai accepté. Puis, c'est ça, ça resté dans le communautaire, mais c'est ce que j'aime du communautaire. On peut faire plein de*

choses. –Samia [santé et services sociaux]

Dans cette veine, les événements peuvent s'enchaîner à une telle vitesse, que la personne peut se retrouver dans un poste de responsable sans avoir même pensé aller travailler dans cet organisme. Cette situation, quoique pas très fréquente dans les milieux communautaires, peut-être contrairement aux entreprises privées, a néanmoins été rencontrée dans un organisme.

> *Il y avait un poste d'ouvert. En fait, c'est une de mes amies qui s'en allait et elle m'a dit : viens porter ton CV. Puis là, le CA et la direction m'ont passé en entrevue. Puis, j'ai été en probation trois mois et j'ai été engagée. Les deux personnes qui étaient arrivées avant moi. Il y en a une qui est partie et l'autre est tombée enceinte. Donc, moi, présentement, je remplace un congé maternité. C'est pour ça que je suis coordonnatrice même si ça ne fait pas longtemps que je travaille ici.* –Solange-Andrée [santé et services sociaux]

Pour d'autres, c'est le fait d'œuvrer dans le même domaine qui a pu provoquer une rencontre menant à un emploi. C'est le cas de Steven, qui attribue sa rencontre avec celui qui est maintenant son employeur au fait de travailler dans le domaine du développement local. En effet, comme il n'avait plus de contrat dans l'emploi qu'il occupait et que cet état de fait est venu aux oreilles d'un responsable d'organisme, il s'est vu offrir un contrat par cet organisme, se retrouvant dans les milieux communautaires par hasard, car il n'avait pas prévu y travailler.

Allant à l'encontre de la majorité, certaines personnes affirment que dans le marché de l'emploi actuel, les travailleuses et travailleurs ont de moins en moins de prise sur leur destin, étant contraints par trop de facteurs. C'est le cas d'Édouard qui affirmait ne pas détenir de pouvoir sur son destin, généralisant sa situation à tout le monde, qui, étant loin de convenir à tout le monde, illustre bien à tout le moins la situation des diplômées et diplômés adhérant à cette trajectoire professionnelle En effet, il expliquait sa présence en milieux communautaires, à savoir qu'il détient un

emploi dans ces milieux par une série d'événements qui se sont succédé.

> *Bien, c'est vraiment un* [concours] *de circonstances, comment je pourrais dire ça, on n'a pas de contrôle sur notre destin des fois. Comment je me suis retrouvé* [ici]*? Dans un premier temps, j'étais un client dans un autre* [organisme]. *J'étais à la recherche d'un emploi et tout ça. Dans ma recherche d'emploi ça n'allait pas tellement bien à l'époque. On a beau avoir un diplôme universitaire, on n'a pas souvent les méthodes pour faire de la recherche d'emploi puis tout ça. Je me suis retrouvé* [ici]*, comme je disais, comme client. Puis, de fil en aiguille, il y a eu des opportunités qui se sont présentées à moi qui ont fait en sorte que je suis retrouvé à travailler de l'autre côté* [du bureau]. –Édouard [insertion professionnelle et formation de la main-d'œuvre]

Aussi, certaines personnes avouent n'avoir nullement prévu l'éventualité d'occuper un emploi en milieux communautaires. C'est pourtant ce qui est arrivé à Suzanne-Marie, qui, malgré sa non-préméditation, ne semble toutefois pas regretter la situation, qu'elle semble percevoir comme une fatalité.

> *Finalement, je me dis qu'en regard de la tâche que je fais, c'était les bonnes formations. Mais, on ne pense pas à ça, quand on étudie, de venir atterrir dans le milieu communautaire. C'est arrivé comme ça et on continue*. –Suzanne-Marie [santé et services sociaux]

En bref, ces personnes se sont laissées porter par les événements et se sont retrouvées en milieux communautaires; cependant, à la différence des personnes ayant été davantage contraintes d'y être, le désir de changement professionnel se fait moins sentir chez elles.

1.3 Une schématisation des types d'arrivée en milieux communautaires

À la lumière des informations présentées dans les sections précédentes, une schématisation des types d'arrivée en milieux communautaires prend forme. Bien que la représentation schématique contraint souvent l'expression de la réalité en

l'encadrant dans une représentation aplatie, l'exercice s'avère quand même porteur de sens, semble-t-il, apporte un éclairage intéressant sur les données décrites[30] (Figure 2).

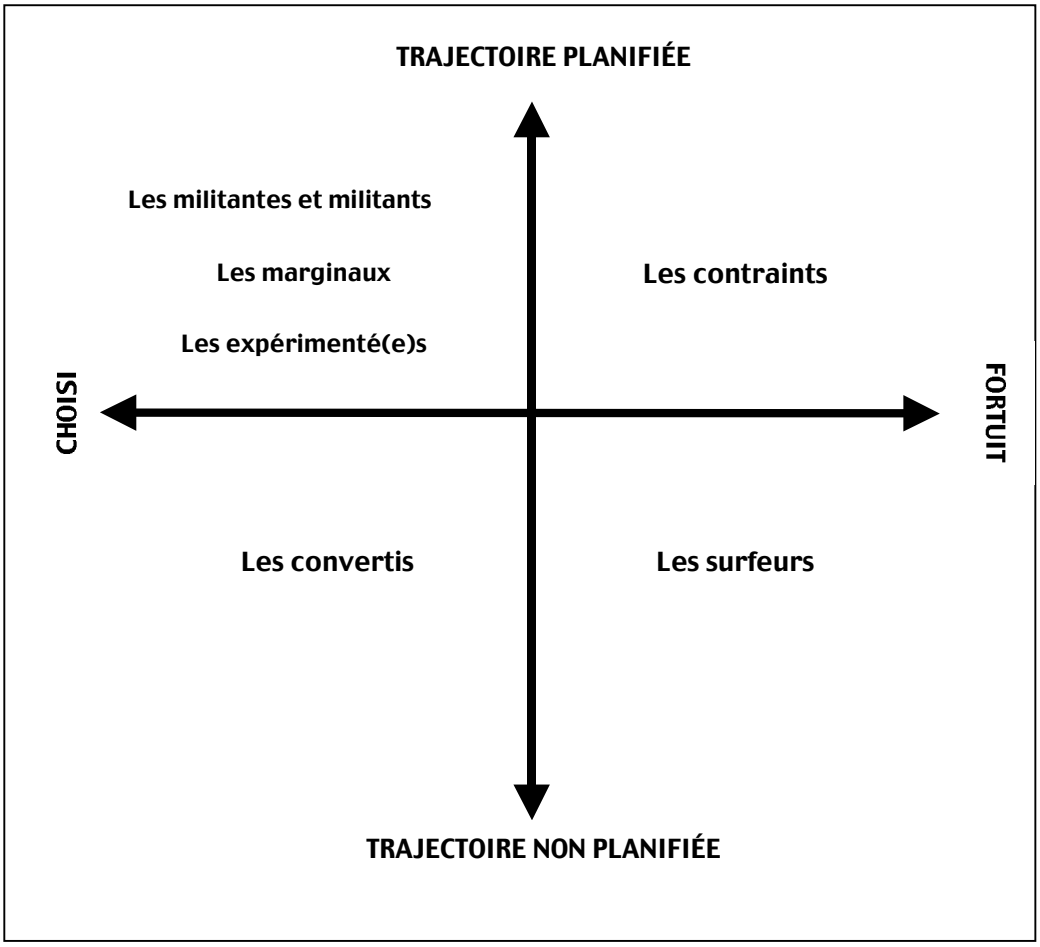

Figure 2

Schématisation des types d'arrivée en milieux communautaires

Plusieurs auteurs (Dubar, 1998b; Rose, 2000) ont mentionné que l'étude des trajectoires, autant objectives que subjectives, se soldait le plus souvent par l'élaboration d'une typologie et il semble bien que cette recherche ne fasse pas

[30] L'ampleur de chacun des types sera examinée dans la section 1.4 de ce chapitre, car cet exercice s'est avéré très inspirant pour l'interprétation théorique.

exception. En effet, la schématisation présentée donne naissance à six types d'arrivée en milieux communautaires.

Les deux axes (impression de choix et degré de planification) sont issus du cadre conceptuel, qui renvoie aux notions d'insertion professionnelle (Bourdon, 2001; Dubar, 1998a, 2001; Laflamme, 1984, 1993) et de stratégies (Bourdieu, 1980, 1994; Rose, 1999). Ils s'inspirent également du questionnement à propos de la marge de manœuvre de l'acteur dans un contexte déterminé par l'habitus qu'il porte et le champ dans lequel il se trouve. Le septième chapitre reprend, de manière plus approfondie, ce questionnement et le deuxième chapitre définit de manière relativement exhaustive les concepts nécessaires à la discussion soulevée par ce questionnement.

Ainsi, le schéma se compose de deux continuums qui se croisent pour former quatre quadrants dans lesquels s'insèrent les six types d'arrivée. Le premier axe, à l'horizontale, représente l'impression de choix face au travail en milieux communautaires, à savoir si les diplômées et diplômés ont choisi de se retrouver dans ces milieux ou s'ils s'y trouvent fortuitement. Le second axe, à la verticale, concerne le degré de planification de leur trajectoire professionnelle, autant à l'inscription dans leur programme d'études qu'à la sortie du système d'enseignement, les deux pôles étant, d'une part, la planification de la trajectoire professionnelle et, d'autre part, la non-planification de cette dernière.

La description des individus correspondant aux différents types se distribuant dans ce schéma se limite par contre aux deux axes présentés, car il est difficile de faire ressortir des caractéristiques sociodémographiques des individus représentés qui seraient le propre de ces derniers et qui les différencieraient des autres, les participantes et participants dont il est question étant toutes et tous diplômées et diplômés du post-secondaire et majoritairement des femmes. Pour ce qui est de l'âge, il est possible de relever la prédominance de certains groupes d'âge dans chacune des

figures, sans pour autant être en mesure d'affirmer que l'âge est une caractéristique déterminante et il en sera question dans chacun des types présentés (Figure 2).

En effet, le faible nombre de participantes et participants auxquels il a été possible d'associer à un type de trajectoire et pour lesquels nous possédions des données sociodémographiques, soit 61, n'a pas permis de faire ressortir des différences statistiquement significatives pouvant éclairer l'analyse, considérant qu'avec six types d'arrivée et des variables, comptant deux ou trois catégories, les tableaux comptaient trop de cellules pour le nombre de cas valides. Or, les fusions de données présentées dans la prochaine section font ressortir des données intéressantes, lorsqu'elles sont analysées avec prudence.

Examinant le premier quadrant, croisement du pôle *choisi* de l'impression de choix face au travail en milieux communautaires et le pôle *planification* du degré de planification de leur trajectoire professionnelle, on y constate trois types d'arrivée en milieux communautaires, correspondant en quelque sorte à une figure d'un expérience d'insertion professionnelle. Ainsi, ***les militantes et militants*** sont les individus qui ont fait le choix de travailler en milieux communautaires dès l'inscription dans leur programme d'études, étant la figure représentant le mieux à la fois le choix de travailler dans ces milieux et la planification de la trajectoire professionnelle (section 1.1.1).

On trouve également dans ce quadrant ***les marginaux***, c'est-à-dire les diplômées et diplômés qui ont choisi de faire leur stage ou de travailler dans les milieux communautaires à contre-courant de leurs collègues de classe. Ces personnes ont choisi d'être dans ces milieux et ont plus ou moins – plus que moins – planifié la présence des milieux communautaires dans leur trajectoire professionnelle (section 1.1.2).

Aussi, se positionnent dans ce quadrant ***les expérimenté(e)s***, ces diplômées et

diplômés qui ont choisi les milieux communautaires en connaissance de cause, c'est-à-dire qu'ils ont connu d'autres expériences professionnelles les ayant conduits à choisir ces milieux pour exercer leur profession. Dans ce contexte, ces personnes, à l'instar des autres individus composant les autres types précédemment rencontrés, ont choisi les milieux communautaires et ont planifié que ces derniers fassent partie de leur trajectoire professionnelle (section 1.1.3).

Le deuxième quadrant est situé au croisement du pôle *planifié* de l'axe du degré de planification de la trajectoire professionnelle et du pôle *fortuit* de l'impression de choix face au travail en milieux communautaires. ***Les contraints*** se trouvent dans ce quadrant, car ils ont planifié leur trajectoire professionnelle, mais se sont retrouvés dans les milieux communautaires à défaut de pouvoir intégrer un autre milieu, d'où leur appellation, car ils sont en quelque sorte contraints à œuvrer en milieux communautaires. Certes, plusieurs jeunes diplômées et diplômés correspondent à cette figure, mais également certaines personnes se trouvent dans cette situation depuis plusieurs années, expliquant les différences d'âge entre les personnes correspondant à cette figure (sections 1.2.1, 1.2.2, 1.2.3, 1.2.4).

Le troisième quadrant est situé au point de jonction entre le pôle *choisi* de l'impression de choix face au travail en milieux communautaires et du pôle *non planifiée* du degré de planification de la trajectoire professionnelle. Ainsi, ***les convertis*** sont les diplômées et diplômés qui sont allés travailler ailleurs que dans les milieux communautaires à la fin de leur parcours scolaire, mais qui ont par la suite choisi d'y travailler, soit par le truchement d'expériences de bénévolat qui se sont avérées assez marquantes pour faire le choix d'aller y travailler lorsque le désir de changer de carrière ou de milieu de travail s'est fait sentir, ou encore, que ces personnes ont vécu une expérience personnelle ayant motivé un changement de carrière impliquant d'aller travailler en milieux communautaires. De fait, les travailleuses et travailleurs correspondant à cette trajectoire professionnelle ont choisi de s'y trouver, mais ils n'avaient pas planifié le faire au cours de leur trajectoire

professionnelle (section 1.1.4).

Le quatrième quadrant, situé au croisement du pôle *fortuit* de l'impression de choix face au travail en milieux communautaires et du pôle *non planifié* du degré de planification de la trajectoire professionnelle, représente ***les surfeurs***, qui sont des diplômées et diplômés qui, à la fin de leurs études, se sont «□laissés porter par la vague□» et se sont retrouvés dans les milieux communautaires «□par hasard□» ou «□par un concours de circonstances□», pour reprendre leurs termes, n'ayant pas planifié leur trajectoire professionnelle et se trouvant dans ces milieux de manière fortuite. Certaines personnes correspondant à ce profil sont assez jeunes, alors que d'autres sont âgés entre 25 et 34 ans, ayant occupé plusieurs emplois entrecoupés de périodes de chômage et de recherche d'emploi (section 1.2.5).

En somme, cette représentation schématique présente les différents types d'arrivée en milieux communautaires, pour les diplômées et diplômés du post-secondaire s'y trouvant lors de l'enquête.

1.4 Une analyse statistique des types d'arrivée en milieux communautaires

Après avoir décrit les types d'arrivée en milieux communautaires, cette section entend examiner l'ampleur de chacun de ces types. Or, cette opération ne se déroule pas sans les réserves nécessaires à ce genre d'exercice, potentiellement fragile à la critique, puisque situé en équilibre sur un fil de fer séparant deux postures épistémologiques. En effet, il est toujours questionnable de quantifier des catégories qualitativement constituées, à plus forte raison quand l'échantillon utilisé pour le faire n'a pas la prétention d'être statistiquement représentatif de la population étudiée. Cet exercice a néanmoins une portée heuristique, en ce sens que les constats auxquels il mène sont inspirants au plan de l'interprétation théorique. C'est donc en étant conscient de toutes les limites inhérentes à cet exercice que nous tentons l'expérience.

En faisant le décompte des diplômées et diplômés selon leur type[31], on observe que la majorité des travailleuses et travailleurs rencontrés ont des trajectoires professionnelles correspondant au type du militant (32,6 %), c'est-à-dire qu'ils ont choisi de travailler dans les milieux communautaires tout en ayant planifié leur trajectoire professionnelle en conséquence. Les surfeurs suivent (24,6 %), ces derniers étant à l'opposé des militants, en ce sens qu'ils n'ont ni choisi ni planifié leur présence dans le communautaire. Les autres types sont répartis assez uniformément (entre 11,5 % et 14,6 %), à l'exception des marginaux, dont la présence est moins marquée (3,6 %), comme le montre le tableau 13.

Tableau 13

Distribution des diplômées et diplômés selon les types d'arrivée en milieux communautaires

Types	Impression de choix face au communautaire	Degré de planification de la trajectoire	N	%
Militant(e)s	Choix	Planifiée	20	32,6
Marginaux	Choix	Planifiée	2	3,6
Expérimenté(e)s	Choix	Planifiée	7	11,5
Convertis	Choix	Non planifiée	9	14,6
Contraints	Fortuit	Planifiée	8	13,1
Surfeurs	Fortuit	Non planifiée	15	24,6
		Total	61	100,0

1.4.1 Les types d'arrivée à la lumière d'autres indicateurs

Afin de mieux cerner les différences qui font la différence, selon l'expression consacrée, les types d'arrivée ont été croisés avec certains indicateurs, caractéristiques des individus ou du travail qu'ils effectuent. Cette opération s'est

[31] Le total de diplômées et diplômés dont le type d'arrivée en milieux communautaires ayant été identifié n'est pas le même que le nombre d'entretiens réalisées, car, d'une part, certains individus rencontrés ne sont pas des diplômées et diplômés et, d'autre part, certains responsables d'organisme ont peu abordé le sujet de leur trajectoire professionnelle, se concentrant sur l'historique de leur organisme. La conjonction de ces deux faits expliquent le total de 61 diplômées et diplômés dont la trajectoire a pu être identifiée.

effectuée avec, bien sûr, toutes les précautions nécessaires, suivant la mise en garde introductive concernant le manque de robustesse statistique de la typologie.

Ainsi, les deux axes ont été dichotomisés pour chacun des répondants, c'est-à-dire que chaque individu se retrouve avec deux variables qui le caractérisent, soit le degré de choix face au communautaire (choisi ou fortuit) et de degré de planification de la trajectoire professionnelle (planifiée ou non planifiée). Cette opération a été nécessaire pour diminuer le nombre de cellules dans les tableaux croisés, considérant le nombre peu élevé de sujets.

Dans cette optique, l'impression de choix face au communautaire, de même que le degré de planification de la trajectoire professionnelle ont été croisés avec l'âge des diplômées et diplômés, avec leur niveau de scolarité, avec l'année de l'obtention de leur diplôme, leur salaire, leur régime d'emploi, leur ancienneté dans l'organisme, leur statut d'emploi, c'est-à-dire la provenance de leur rémunération, de même qu'avec le nombre d'heures effectuées bénévolement chaque semaine. Certains croisements se sont avérés statistiquement significatifs, d'autres non.

De fait, concernant l'impression de choix face au communautaire, on n'observe pas d'association statistiquement significative entre l'impression de choix et la scolarité, le genre, le statut d'emploi, l'ancienneté et l'année d'obtention du diplôme. En d'autres termes, on ne peut rien affirmer à partir de ces indicateurs qui serait potentiellement inférable à l'ensemble des travailleuses et travailleurs en milieux communautaires.

Cependant, l'analyse de l'impression de choix en lien avec l'âge permet d'observer que les moins de 24 ans disent avoir choisi leur présence dans les milieux communautaires dans 71,4 % des cas, tout comme plus de trois diplômées et diplômés sur quatre âgés de plus de 35 ans (75,8 %). Les 25 à 34 ans se démarquent des autres groupes d'âge en affirmant majoritairement (57,1 %) s'être trouvés dans

les milieux communautaires de façon fortuite (Annexe H, Tableau 1).

Également, en ce qui a trait au nombre d'heures non rémunérées par semaine en lien avec l'impression de choix, on remarque que les diplômées et diplômés qui se sont trouvés dans les milieux communautaires de façon fortuite ne travaillent que les heures pour lesquelles ils sont rémunéré (71,4 %), les personnes travaillant plus de cinq heures non rémunérées par semaine étant plutôt marginales (9,5%). Or, le contraste est marquant avec les personnes qui disent avoir choisi leur présence dans les milieux communautaires. En effet, ils se répartissent uniformément entre les trois catégories. Si 34,3 % des diplômées et diplômés travaillent le nombre d'heures pour lesquelles ils sont rémunérés, 34,3 % travaillent entre une et cinq heures non rémunérées par semaine, alors que 31,4 % travaillent plus de cinq heures non rémunérées par semaine, ce qui semble témoigner d'un degré d'engagement différent dans l'emploi, qui varie selon que la situation a été choisie ou fortuite (Annexe H, Tableau 2).

Aussi, l'impression de choix face à la présence dans les milieux communautaires est associée au salaire hebdomadaire. En effet, les personnes qui disent avoir choisi leur milieu font majoritairement plus de 555 $ par semaine (57,6 %), alors que seulement le quart des personnes qui disent s'être retrouvées dans les milieux communautaires par hasard reçoivent plus de 555 $ par semaine, ce salaire, 555 $ hebdomadairement, soit dit en passant, n'équivaut pas à 30 000 $ par année (Annexe H, Tableau 3).

Par ailleurs, en ce qui concerne le degré de planification de la trajectoire professionnelle, on observe qu'à peu près tous les croisements effectués avec cette variable se sont avérés non statistiquement significatifs, sauf un. En effet, on peut affirmer que le degré de planification de la trajectoire professionnelle n'est pas associé à l'âge ni à la scolarité, pas plus qu'il ne l'est avec le nombre d'heures non rémunérées par semaine, l'année d'obtention du diplôme, l'ancienneté dans

l'organisme, le régime d'emploi et le statut d'emploi. Cependant, cette variable est associée au genre des diplômées et diplômés.

De fait, on observe presque un effet de miroir entre le degré de planification de la trajectoire professionnelle. Si 70,8 % des femmes disent avoir planifié leur trajectoire professionnelle, 69,2 % des hommes affirment ne pas l'avoir planifiée (Annexe H, Tableau 4).

Il se dégage des constats à la lumière de ces analyses qui nécessitent des explications ou, à tout le moins, une discussion menant vers des pistes d'explication. En effet, on observe que 62,3 % des diplômées et diplômés qui se trouvent en milieux communautaires l'auraient choisi et à peu près la même proportion (60,8 %) auraient planifié leur trajectoire professionnelle.

Ces constats vont à l'encontre de l'hypothèse implicite à l'analyse des données, à savoir que la majorité des diplômées et diplômés qui œuvrent en milieux communautaires ont été contraints, pour toutes sortes de raisons (programme d'études qui y mène, demande de travail réduite dans l'appareil étatique, etc.), d'aller œuvrer dans les milieux communautaires. Il en sera davantage question dans le septième chapitre.

2. UNE DÉFINITION EMPIRIQUE DES MILIEUX COMMUNAUTAIRES

Une fois décrits les différents types d'arrivée en milieux communautaires, soit directement après les études post-secondaires ou après avoir connu d'autres expériences dans d'autres milieux de travail, communautaires ou non, une définition empirique des milieux communautaires est présentée[32], formulée à la lecture des

[32] Il est important de mentionner que la définition des milieux communautaires n'est pas le principal objet de cette thèse et que d'autres l'ont fait auparavant, de manière beaucoup plus complète et détaillée, notamment Bélanger et Lévesque (1992) et Caillouette (1992, 1997). Cependant, il nous semblait intéressant de comparer ce que la théorie avance avec l'empirie.

propos tenus par les diplômées et diplômés œuvrant dans ces milieux, étant les mieux placés pour décrire les milieux dans lesquels ils évoluent depuis plus ou moins longtemps, selon le cas.

2.1 Des milieux en marge de la norme

À peu près toutes les personnes rencontrées s'entendent pour affirmer que les milieux communautaires sont des lieux différents des milieux publics ou privés, et ce, à plusieurs égards. Certaines expriment cependant des divergences et la section 2.1.1 en fait état.

Ainsi, cette différence repose sur une culture, une mentalité particulière et sur des façons de faire propices aux innovations, desquelles découlent justement ce statut particulier. Ainsi, les milieux communautaires sont perçus comme des lieux d'innovation, où certaines interventions peuvent être mises sur pied et expérimentées hors des cadres institutionnels et, de ce fait, offrir un type d'intervention qui ne s'offre nulle part ailleurs. Ces milieux comporteraient une culture et une mentalité particulières qui font que les personnes qui s'y trouvent s'engagent de manière très différente que dans les secteurs publics ou privés, assimilant même le travail en milieux communautaires à un mode de vie.

> *Les gens ici, pour partir l'organisme, ils ont fait des corvées à un moment donné. Bon, en fin de semaine on fait une corvée. Il manque un bureau, on construit un bureau. Ils apportent marteaux, scies, du placoplâtre et ils bâtissaient un bureau. Ils faisaient ça la fin de semaine et le lundi, ils étaient prêts à recommencer la job. C'est comme ça! Ça serait dur de voir ça dans un CLSC. C'est une particularité du communautaire. Je dirais que, pour faire un parallèle avec les modes, je dirais que nous, le communautaire, on est sur le même mode que le courant actuellement. Le courant social qui parle de simplicité volontaire. Les gens disent, je ne sais pas si tu as entendu parler de ce mouvement-là, on parle beaucoup de simplicité volontaire : une autre façon de vivre. Je pense que les organismes*

> *communautaires, ça fait 40 ans qu'on est dans la simplicité volontaire*. –Simon-Olivier [santé et services sociaux]

Par ailleurs, selon plusieurs intervenantes et intervenants, la finalité des milieux communautaires renforce son statut particulier, c'est-à-dire qu'en visant le bien-être collectif au détriment du mercantilisme ou de la productivité, ces milieux se distinguent du courant néolibéral dans lequel se trouve la société actuelle en étant actifs dans la société dans le but d'aider les gens, sans comptabiliser pour viser la productivité, aider pour aider, *gratuitement* pour ainsi dire.

> *Bien ici, les gens ont vraiment comme but d'aider les gens, à leur venir en aide, faire tout leur possible pour les aider. Tandis que dans d'autres organisations, c'est plus que tu as de clients, plus c'est payant, plus c'est payant, mieux c'est. C'est bien différent comme réalité*. –Évelyne [insertion professionnelle et formation de la main-d'œuvre]

Cette finalité, partagée par les travailleuses et travailleurs des milieux communautaires porte même certains d'entre eux à accepter les conditions de travail difficiles ou précaires qui prévalent dans plusieurs organismes, conditions qu'ils n'auraient probablement pas acceptées dans des milieux poursuivant une finalité différente. À ce propos, plusieurs diplômées et diplômés correspondant à la figure du *surfeur* (Figure), dont Émilie, partagent le fait que les milieux communautaires, en priorisant l'humain plutôt que la production mercantile, lui faisait accepter bien des choses, comme des horaires variables ou du temps supplémentaire qu'elle n'aurait pas fait dans le privé.

Dans un autre ordre d'idées, une des principales caractéristiques de l'intervention en milieux communautaires est de redonner le pouvoir aux usagers, en se centrant sur les besoins de la personne, en considérant qu'elle possède les ressources nécessaires pour répondre à ses besoins ou pour aller chercher l'aide nécessaire pour les satisfaire. Cette conception implique pour les intervenantes et

intervenants de considérer les usagers comme des égaux, sans se mettre dans la position de la personne qui peut dicter à l'autre quoi faire de sa vie. Les propos de Samantha-Lyne et de Doris-Marie abondent en ce sens, la première affirmant que le fait de redonner le pouvoir aux gens contribue au changement social, la seconde différenciant l'action communautaire de l'action étatique par le statut attribué à leur intervention.

> *C'est cette capacité de redonner aux gens leur propre pouvoir. Alors que, dans le système, c'est nous autres qui avons la vérité dans le système et eux autres, ils doivent acheter notre vérité. Tu comprends-tu? Nous autres, on n'a pas la vérité. C'est toi qui a les solutions et la vérité. Moi, je suis là juste pour t'accompagner, puis t'aider. Alors que, dans le réseau, moi j'ai la vérité. Je suis psychologue. Je suis un médecin, je suis la vérité.* –Doris-Marie [développement local]

Aussi, l'ancrage dans la réalité et les motivations différentes pour agir consolident le caractère singulier de l'intervention communautaire. En effet, Stella soulignait que l'intervention en milieux communautaires est très ancrée dans la réalité, ce qui donne un pouvoir à l'action posée et rend palpable les résultats de cette dernière.

> [Le milieu] *communautaire, c'est avec les gens, c'est du terre à terre, c'est la réalité. Le communautaire, c'est ça.* […]. *On ne se fait aucun accroire. Puis, on aide les gens. C'est quasiment du surplace. Le contact est très très humain. Au communautaire, tu n'as pas vraiment de grosse hiérarchie avant d'entrer en contact. Là, le dossier tu l'as, c'est toi qui est en contact avec la personne. C'est toi qui peut faire la différence. C'est toi qui peut aider directement.* –Stella [santé et services sociaux]

Dans cette veine, les intervenantes et intervenants qui dispensent l'intervention communautaire respectent le même principe qu'ils appliquent aux usagers, soit de redonner le pouvoir aux personnes impliquées dans l'action, laissant

beaucoup d'autonomie aux travailleuses et travailleurs. En effet, Émilie affirme que le travail en milieux communautaires demande beaucoup d'autonomie, car il n'y a pas une personne qui dit quoi faire aux autres, chaque intervenant étant responsable de ses clients et de ses dossiers et c'est à chaque personne de gérer son temps pour arriver à rencontrer ses engagements, ce qui, selon ses dires, contraste avec le secteur privé, dans lequel elle a déjà œuvré.

Selon les intervenantes et intervenants, l'intervention communautaire est également caractérisée par son rythme, basé sur celui de la personne qui bénéficie de l'intervention, sans se soumettre aux canons de performance véhiculées dans d'autres milieux. Cependant, il devient de plus en plus difficile de contenir les pressions de performance et de productivité exercées par les autres structures, surtout étatiques.

En effet, certains remettent en question la liberté telle qu'elle est exprimée et étant une des principales caractéristiques des milieux communautaires, car la reddition de comptes de plus en plus exigée et exigeante risque de miner la liberté dont jouissait ces milieux.

Également, les considérations pécuniaires entrent en ligne de compte lorsqu'on décrit les milieux communautaires. En effet, le manque de ressources financières dont souffre les milieux risque de restreindre la portée de l'action des organismes aux dires des intervenantes et intervenants. Devant sans cesse chercher à renouveler les subventions ou trouver du financement pour les projets spéciaux, les travailleuses et travailleurs s'estiment à bout de souffle, car la course au financement leur prend du temps qu'ils pourraient – et devraient, selon plusieurs – consacrer à l'atteinte de la mission de l'organisme.

> *On travaille, dans le communautaire que moi j'ai connu, on travaille toujours à bout de souffle. Dans le sens où on donne 80 % du temps, c'est à la recherche de subvention, puis 20 % du temps c'est de donner aux clients, mais étant donné qu'on veut*

> *donner beaucoup aux clients, on se ramasse avec des semaines de 60 à 70 heures. Ça devient essoufflant. Pas beaucoup de gratitude [de la part des bailleurs de fonds] non plus dans le milieu communautaire. On se fait toujours taper sur les doigts. On se fait toujours beaucoup de coupures. On essaie de chercher des petites miettes. Bon, on va aller chercher un mille là, puis un deux milles là. Pour finir à engager aussi à moindres coûts. On recherche des professionnels, mais on n'a pas les moyens pour engager les professionnels. Ça devient comme difficile. On est toujours à bout de souffle dans les milieux communautaires.* –Édith [insertion professionnelle et formation de la main-d'œuvre]

Ce manque de ressources financières devient presque partie intégrante de la définition de ces milieux aux dires des travailleuses et travailleurs, portant certains d'entre eux à juger du niveau d'appartenance des organismes aux milieux communautaires par l'apparence de leurs locaux, des locaux défraîchis étant le signe d'un manque de moyens, traduisant une appartenance forte aux milieux communautaires. Les propos d'Èva illustrent bien cette affirmation.

> *J'ai une formation en criminologie. Je l'ai fait à l'Université de Montréal. Suite à mes études, j'ai travaillé dans mon domaine, en maison de transition pour ex-détenus. Donc, c'est ça, il n'y a pas plus communautaire que ça, je te dirais, une maison pour ex-détenus. C'est tout croche là-dedans. C'est vraiment l'image des fois qu'on se fait du communautaire.* –Èva [insertion professionnelle et formation de la main-d'oeuvre]

Dans cette veine, l'appartenance aux milieux communautaires peut être remise en question par les autres organismes ou par les responsables des organismes eux-mêmes, se basant à la fois sur le type d'action de l'organisme, mais également sur sa source de financement. À cet effet, Simon-Olivier s'exprimait sur la difficulté à situer son organisme entre le réseau et les milieux communautaires.

> *On est dans un espèce de no man's land, une espèce de zone grise, on est identifiés organisme*

> *communautaire par la Régie régionale qui nous subventionne via un programme qui s'appelle SOC, soutien aux organismes communautaires, mais si tu as une définition puriste d'un organisme communautaire, on ne l'est pas vraiment. Mais, on n'est pas non plus un établissement du réseau. On est à quelque part dans un no man's land entre deux affaires : un organisme à but non lucratif qui donne des services à une population qui, d'autre part, a un contrôle minime sur la boîte*. –Simon-Olivier [santé et services sociaux]

Ainsi, le secteur de l'employabilité se dit particulièrement aux prises avec un problème de reconnaissance de son appartenance aux milieux communautaires, les intervenantes et intervenants ayant du mal à se positionner sur une définition de ces milieux, dépendamment du point de vue adopté, soit le point de vue étatique, soit le point de vue des autres organismes, tout en portant un regard sur les autres organismes. Émile-Paul, un responsable d'organisme d'employabilité, explique bien ce malaise.

> *Par Emploi-Québec, en tout cas ici, je ne crois pas qu'on soit perçu comme communautaire. Mais, on a une relation d'affaire, point. Je te pais pour donner des services, tu rends les services, donc je suis une entreprise. Ça, c'est clair et net au niveau d'Emploi-Québec ici. Au niveau des organismes, je n'ai jamais posé la question. Mais, juste par le genre de relation qu'on a, je prends Carrefour Jeunesse Emploi, par exemple, dont je suis même membre du conseil d'administration, nos relations sont excellentes. Je pense qu'eux autres aussi se perçoivent comme du communautaire. Je ne suis pas persuadé qu'Emploi-Québec les perçoit comme du communautaire. Pas plus que nous, tu sais! De toute façon, les Carrefours Jeunesse, c'est le gouvernement qui a implanté ça. Donc, c'est important si on veut faire une définition, quoique ce n'est pas clair. Ce n'est pas parce que quelqu'un… On dit que communautaire, c'est issu de la communauté, pour la communauté, mais ce n'est pas toujours exact. Si ce n'est pas issu de la communauté et que c'est pour la communauté, ça*

> *peut être aussi du communautaire.* […] *Alors, il y a bien des zones floues là-dedans. Ce qui fait qu'on peut se percevoir communautaire nous et ne pas être perçu comme tel par Emploi-Québec et l'être par un autre organisme. Je pense que notre action, elle est communautaire. Moi, je me perçois comme communautaire. Si on regarde notre traitement salarial, avantages sociaux, etc. on est très très très communautaires.* –Émile-Paul [insertion professionnelle et formation de la main-d'œuvre]

Ce responsable d'organisme s'en remet à l'évaluation des conditions de travail des travailleuses et travailleurs, conditions qu'il juge précaires, pour trancher sur le caractère communautaire de l'organisme. C'est précisément la situation inverse qui a été vécue par certains organismes d'employabilité, c'est-à-dire que les autres organismes communautaires de la région estimaient qu'ils avaient de trop bonnes conditions de travail et de trop importantes sources de financement pour appartenir aux milieux communautaires. Élaine-Marie s'exprime sur ce qu'a vécu son organisme à ce sujet.

> *Ça été long avant qu'on soit accepté dans le milieux communautaires. Un bon deux ans, entre autres, avant qu'on fasse partie de la Corporation des organismes communautaires. Maintenant, ça va très bien. En termes d'implantation, c'est quelque chose qui a été dur à accepter pour les gens du milieux qui ont de la misère à avoir des budgets et à rouler et ça fait dix ans qu'ils existent. Ça peut être choquant et je comprends ça. J'ai été travailleuse sociale dans d'autres milieux communautaires, donc j'en ai vu d'autres aussi. Je peux comprendre l'animosité.* –Élaine-Marie [insertion professionnelle et formation de la main-d'œuvre]

En somme, les milieux communautaires sont caractérisés par le caractère distinct des structures étatiques, autant au niveau de la structure en elle-même que pour sa capacité d'innovation, de même que par la finalité de son intervention, qui se déroule dans un cadre flexible, marquée par le manque de ressources financières.

Cette question pécuniaire devient même un enjeu au niveau de l'appartenance aux milieux communautaires pour certains organismes. Aussi, il ressort des propos que l'intervention dans ces milieux est caractérisée par une préoccupation particulière pour les individus, nécessaire pour assurer la qualité des interventions.

2.1.1 L'appartenance aux milieux communautaires comme condition nécessaire à sa définition?

La définition empirique des milieux communautaires présentée antérieurement n'est pas partagée par tous les intervenantes et intervenants rencontrés. En effet, certains diplômées et diplômés n'abordent pas spontanément la question de la définition des milieux dans lesquels ils se trouvent et ces personnes ont un point en commun□ elles ne semblent pas revendiquer d'appartenance aux milieux communautaires. Les diplômées et diplômés œuvrant dans le secteur des services de garde, de même que les diplômées et diplômés en comptabilité ou en administration font souvent partie de ces personnes.

Ainsi, la situation des services de garde est particulière dans l'ensemble des milieux communautaires. Depuis l'instauration de la *Politique familiale*, créant les centres de la petite enfance, plusieurs responsables de ce secteur ont mentionné sentir moins d'appartenance aux milieux communautaires.

> *Ok! Si je peux me permettre en introduction, une remarque tout de suite par rapport à la situation des centres de la petite enfance. Je commence à estimer que les centres de la petite enfance ne sont plus des organismes communautaires. On a un esprit communautaire, mais de forme juridique, si tu veux, ou de fonctionnement, on n'est plus communautaires.*
> –Marie-Josée [services de garde]

La reconnaissance de la part du réseau crée des liens particuliers avec l'État.

> *La reconnaissance du réseau, l'Office qui est devenu un Ministère. Donc ça, ça change aussi dans l'appareil gouvernemental. La reconnaissance du réseau, ça veut aussi dire bien on va travailler pour que ce réseau-là crée des liens plus particuliers :* [ils sont] *un petit peu en train de fonctionnariser le réseau. J'ai cette impression-là moi. Puis ce n'est pas méchant là, c'est ni méchant ni bon. Mais c'est en transformation.* –Louise-Josée [services de garde]

Dans cette optique, les intervenantes et intervenants appelés à parler de ce qu'ils font ne traitent pas, comme c'est le cas dans d'autres secteurs, de la spécificité de leur organisme par rapport à d'autres, du caractère spécial, hors-norme, voire marginal et innovateur de leur intervention. Ils décrivent le programme éducatif ou les réformes pédagogiques sans faire mention d'une différence qui les particulariserait, comme c'est cas ailleurs.

D'autres diplômées et diplômés ne sont pas en mesure de différencier des particularités de leur organisme ou de leur intervention, comme c'est souvent le cas pour les sortantes et les sortants de programmes à caractère administratif, surtout du secondaire professionnel ou du collégial technique. Ces personnes occupent souvent des postes de commis-comptable, de secrétaire-comptable ou autres postes rattachés à du travail de bureau. Elles mentionnent alors qu'elles seraient en mesure de faire leur travail un peu partout, que leur travail ne change pas vraiment selon le milieu dans lequel elles le font, qu'elles peuvent gérer un budget, peu importe sa taille.

C'est pourquoi l'idée de l'appartenance aux milieux communautaires semble être une condition pour les définir.

2.2 Des milieux caractérisés par leur souplesse qui demande une grande polyvalence

Une des caractéristiques qui ressort des propos des intervenantes et intervenants au sujet de leur emploi en milieux communautaires est la souplesse, à la fois de leur emploi, mais aussi de l'organisation de l'organisme dans lequel ils se trouvent.

En effet, plusieurs intervenantes et intervenants ont mentionné sentir qu'ils sont reconnus comme les mieux placés pour évaluer la pertinence des interventions à poser, c'est pourquoi ils sont consultés à ce sujet et que les décisions concernant l'intervention sont souvent prises en collégialité, démontrant une souplesse et une ouverture face aux idées amenées par les travailleuses et travailleurs, engendrant un sentiment de liberté d'action.

> *Oui! Oui! On a plus de liberté d'intervention, si tu veux, en communautaire. En institutionnel, souvent, ils donnent des lignes directrices, très directrices si tu veux. En communautaire, tu as beaucoup plus de liberté. Tu peux plus donner ton opinion, ta façon de voir les choses, tes idées d'intervention. Puis même si on collabore avec le milieu institutionnel ici, je veux dire les hôpitaux, ils prennent en compte ce qu'on leur dit, de plus en plus.* –Stéphanie [santé et services sociaux]

Aussi, la grande latitude du travail en milieux communautaires laisse place à l'innovation, car les interventions ne sont pas nécessairement rigides et inscrites dans un cadre.

> *Bien, parce qu'ici, ce qu'on fait, on a beaucoup de latitude. On est très ouverts. On a des approches nouvelles qui sortent même des cadres normaux qui font même un petit peu flyées, qui semblent un petit peu flyées : les rêves, l'hypnose thérapeutique, la PNL, des histoires, beaucoup d'innovations. On n'est pas pris dans un cadre rigide, donc, on a plus de*

> *latitude de travail. C'est le plus gros avantage d'être ici.* –Suzelle [santé et services sociaux]

Ainsi, pour plusieurs, la possibilité de souplesse de l'intervention effectuée va de pair avec le fait que la plupart des organismes où évoluent ces diplômées et diplômés présentent une structure hiérarchique aplatie, où les responsables d'organismes se considèrent souvent comme des intervenants d'abord et des gestionnaires ensuite. Par exemple, Salomé, traitant de la souplesse du travail en milieux communautaires, affirme qu'elle peut demander au directeur, qu'elle voit comme un collègue, de prendre les appels, quand elle a une échéance à respecter. Elle trouve que cela illustre la souplesse de son travail, car elle est maître de son temps et responsable de respecter les échéances qui lui sont imparties. Elle peut user de différents moyens, entre autres recourir à l'aide de collègues, sans égard à leur position hiérarchique.

Cette souplesse se situe aussi au niveau de la gestion des organismes. Ainsi, lorsqu'un besoin se fait sentir, les responsables peuvent réagir rapidement et mettre sur pied des solutions sans être contraints par des structures hiérarchiques et administratives freinant leur élan. À ce propos, Ève-Marie doutait pouvoir retrouver la créativité et la souplesse dont elle peut faire preuve dans les milieux communautaires. Après avoir travaillé dans d'autres organismes du secteur public, elle s'aperçoit que ces milieux lui offrent la possibilité de répondre rapidement à un besoin en mettant sur pied un projet, sans avoir plusieurs démarches à réaliser qui pourraient s'avérer contraignantes.

Par ailleurs, la souplesse dont il est ici question se matérialise au quotidien dans des tâches qui exigent une grande polyvalence de la part des intervenantes et intervenants, exigeant du coup une adaptation à cette réalité.

> *Mais ici, on n'est pas juste conseiller. Si on veut, on est animateur, conseiller, chargé de projets. Faire de la pub, moi je n'avais jamais fait ça de ma vie. La*

> *pub, je ne m'en occupais pas quand j'étais au fédéral. J'avais du budget, je m'arrangeais autrement. Mais ici, faire des affiches ou faire de la promotion, l'aspect marketing, je ne l'avais pas vraiment là.* –Emma [insertion professionnelle et formation de la main-d'oeuvre]

2.2.1 Le paradoxe de la polyvalence

Ainsi, les propos des intervenantes et intervenants rencontrés au sujet de la souplesse des milieux communautaires et de la polyvalence qu'ils requièrent est traversée par un paradoxe, ici nommé le paradoxe de la polyvalence. En effet, alors que, d'un côté, les diplômées et diplômés vantent les mérites de la souplesse et de la polyvalence des tâches à effectuer, ils décrivent, de l'autre côté, une spécialisation de la mission des organismes induite par les contraintes associées au financement qui, du coup, limitent cette polyvalence en spécifiant l'intervention et les clientèles desservies par l'organisme.

Aussi, certaines intervenantes affirment que les milieux communautaires, en se concentrant à répondre le mieux et le plus rapidement possible aux besoins de sa clientèle, tout en étant à la recherche de fonds pour survivre, sont constamment confrontés à l'urgence, ce qui mine justement la liberté et la flexibilité des travailleuses et travailleurs (section 2.1).

De fait, la constante recherche de financement occasionnée par la situation économique précaire des organismes communautaires est la principale récrimination formulée par les diplômées et diplômés. Plus spécifiquement au niveau de la recherche de financement, certaines personnes éprouvent un malaise à devoir passer une grande partie de leur temps à chercher des fonds pour mener à bien leurs activités. Cette contrainte impose aux intervenantes et intervenants le fait de devoir passer beaucoup de temps à ramasser des fonds ou à remplir des demandes de subvention, en plus d'être créatifs pour se démarquer des autres organismes et avoir

finalement les fonds nécessaires, ce qui ne convient pas à tous, comme c'est le cas pour Émilie.

> *Il ne faut pas que tu aies les deux pieds dans la même bottine. Des fois, ça peut m'agacer oui. Ça peut m'agacer parce que ce n'est pas vraiment moi ça. Moi, aller solliciter des gens, aller chercher de l'argent, je ne tripe pas là-dessus. Je vais être bonne pour l'organiser, planifier, préparer mes choses, appeler les gens, savoir si ça leur tente et tout ça. Mais aller chercher du financement, je trouve ça difficile puis il n'y a pas personne d'autres qui va le faire à part moi. Bon, il n'y a pas une job de parfaite là. La mission, la mission, oui j'y crois.* […] *Des fois, c'est essoufflant. Dans le fond, il faut remplir ça pour pouvoir avoir des sous en l'occurrence. Pour pouvoir qu'ils nous donnent encore des subventions. Fait que c'est un peu ça qui m'agace de toujours… J'ai l'impression qu'il faut toujours être innovateur, tout le temps pousser. C'est ça! Peut-être qu'un jour, je vais vouloir trouver un équilibre. Oui, pousser là. Mais, à un moment donné, je ne suis pas certaine d'être cette personne-là : toujours très créative, toujours en train de penser à de nouveaux projets.* –Émilie [insertion professionnelle et formation de la main-d'œuvre]

Paradoxalement, le manque de fonds constant dans les organismes contraint les travailleuses et travailleurs en place à accepter différents mandats qui les forcent à être polyvalents, c'est-à-dire qu'ils doivent intervenir auprès de la clientèle, tout en étant de bonnes vendeuses et de bons vendeurs pour trouver du financement et s'acclimater à une bureaucratie étatique très présente, afin de justement trouver des fonds par le biais de divers programmes de subvention. Une responsable affirmait que les travailleuses et travailleurs doivent être bons dans tout.

> *Il faut tout faire, que ce soit la quincaillerie, au personnel qui pleure. Tout, tout, tout et en plus de ça, il faut faire des levées de fonds. Je trouve qu'il y a quand même un boutte dans la vie à demander des affaires au monde là. C'est comme ici, quand on rentre ici, il faut avoir fait administration 101. Il faut*

> *avoir fait table de concertation 102. Il faut avoir fait urgence crise 101 aussi. Intervention quotidienne. C'est comme, il faut avoir tout fait là.* –Sue-Ellen, [santé et services sociaux]

Ainsi, les particularités de l'intervention en milieux communautaires et son caractère distinct des milieux publics ou privés, additionné de la grande polyvalence associée au travail dans ces milieux, soulèvent le questionnement de l'appréciation que font les diplômées et diplômés de leur présence en milieux communautaires. Le prochain chapitre en fait état.

SIXIÈME CHAPITRE

OCCUPER UN EMPLOI EN MILIEUX COMMUNAUTAIRES

Ce chapitre aborde trois éléments. D'une part, l'évaluation que font les diplômées et diplômés de leur présence dans les milieux communautaires, de laquelle se détachent deux axes d'évaluation, soit celui de la formation et celui du rapport au pécuniaire, répondant à deux objectifs spécifiques, soit les objectifs B et C (chapitre 1, section 5.1). D'autre part, une section aborde l'évaluation des responsables d'organismes de la présence des diplômées et diplômés, du point de vue de l'employeur. C'est un angle nouveau dans cette section par rapport aux autres, les projecteurs qui avaient alors été braqués sur les diplômées et diplômés se tournent maintenant vers les responsables d'organismes. Finalement, ce chapitre se termine sur l'examen des plans d'avenir, aux plans professionnel et personnel, des diplômées et diplômés qui travaillent en milieux communautaires afin de mieux saisir la place qu'occupent ces milieux dans leurs trajectoires professionnelles, comme le stipule l'objectif spécifique D (chapitre 1, section 5.1).

1. LES DIPLÔMÉES ET DIPLÔMÉS ÉVALUENT LEUR PRÉSENCE DANS LES MILIEUX COMMUNAUTAIRES

Jusqu'à maintenant, les précédents chapitres se sont attardés à différentes dimensions de la présence des diplômées et diplômés du post-secondaire dans les milieux communautaires, sans pour autant s'interroger sur leur appréciation de leur présence dans ces milieux. En effet, une fois qu'elles et ils s'y trouvent, ayant choisi ou non d'y être, comment l'apprécient-ils maintenant?

En réponse à cette question, on trouve deux principales figures de l'appréciation de leur présence qui sont étroitement liées aux trajectoires

professionnelles les ayant menés dans ces milieux. Ainsi, on observe des diplômées et diplômés satisfaits, qui, pour la grande majorité, ont choisi d'œuvrer dans les milieux communautaires, en ayant ou non planifié leur trajectoire professionnelle, c'est-à-dire les militantes et les militants, les convertis, les expérimentés et les marginaux et quelques surfeurs. On observe également des diplômées et diplômés déçus, qui, également pour la grande majorité, n'ont pas choisi de se trouver en milieux communautaires, soit les contraints et les surfeurs. Or, certains surfeurs sont satisfaits de la tournure des événements, ce qui explique qu'on en dénombre dans les deux catégories.

Cette appréciation en concordance presque parfaite avec les types d'arrivée soulève un certain nombre de questions. En effet, est-ce que l'appréciation de leur présence est interprétée en fonction du type de trajectoire empruntée, c'est-à-dire qu'une diplômée ou un diplômé qui estime avoir choisi sa présence dans les milieux communautaires prendra appui sur sa trajectoire pour justifier sa satisfaction? En termes statistiques, sans, malheureusement, posséder les données pour le vérifier, peut-on penser à une influence forte du type de trajectoire professionnelle sur la satisfaction en emploi?

Sans pouvoir prétendre posséder la réponse à ces questions, les outils conceptuels présentés au deuxième chapitre portent à penser que la satisfaction des diplômées et diplômés qui estiment avoir choisi leur présence en milieux communautaires pourrait s'expliquer par l'ajustement de leur habitus à celui de leur organisme, leur permettant de développer un «□sens de leur place□» (Bourdieu, 1997), ce que les diplômées et diplômés qui n'estiment pas avoir choisi leur présence dans ces milieux auraient de la difficulté à développer. Cette interprétation est davantage explicitée dans le septième chapitre.

Or, quoi qu'il en soit, dans une optique descriptive, les prochaines sections s'attardent à dresser le portrait des deux figures de l'appréciation de la présence en

milieux communautaires.

1.1 Quand choisir rime avec satisfaction

Pour les diplômées et diplômés satisfaits de leur présence dans les milieux communautaires, une appréciation positive se dégage du lien qu'ils établissent entre leur formation post-secondaire et le travail qu'ils effectuent dans ces milieux. De plus, les considérations pécuniaires n'entachent pas leur enthousiasme face à leur présence dans les milieux communautaires.

1.1.1 Une formation adaptée

Plusieurs facteurs entrent en ligne de compte pour dégager une évaluation positive de la pertinence de la formation par rapport à l'emploi en milieux communautaires, entre autres, la pertinence des apprentissages au regard de la tâche à effectuer, le sentiment de sécurité que procurent des connaissances jugées solides et appropriées de même que l'utilisation quotidienne de ces apprentissages en cours d'emploi. C'est le cas pour Sabine qui estime avoir reçu une excellente formation, autant au niveau théorique dans les cours qu'au niveau pratique dans son milieu de stage. Elle se sentait prête à affronter le marché de l'emploi au sortir de sa formation et rajoute qu'elle utilise fréquemment les apprentissages réalisés.

Le fait d'avoir eu une formation diversifiée satisfait pleinement Stella qui corrobore sa satisfaction par le fait que employeur lui avait fait remarquer la pertinence de sa formation. Elle affirme ne jamais s'être sentie démunie devant une situation, car sa formation était très utile et conséquemment utilisée.

Plusieurs intervenantes en services de garde correspondent à la figure des diplômées et diplômés comblés et estiment que leur formation les a bien préparées à œuvrer dans leur domaine. L'utilité des travaux longs, permettant l'approfondissement de notions clés, de même que les périodes de stage sont souvent soulignées, entre autres, par Gaëlle, Ghislaine et Geneviève.

Le sentiment de contrôle que procure une formation jugée pertinente est une autre facette de l'évaluation positive de la pertinence, même si le lieu d'emploi ne correspond pas nécessairement avec celui qui était escompté.

> *Je vois souvent d'autres directrices ou directeurs qui sont un peu dépourvus en termes de gestion du personnel et même au niveau de la comptabilité. Moi, j'ai l'avantage de par mes deux formations, qui sont des formations très générales, et en gestion des coopératives et en relations industrielles, fait que je me suis sentie comme mieux outillée par rapport à d'autres. Je me sentais beaucoup plus en contrôle sur ça. Finalement, je me dis qu'en regard de la tâche que je fais, c'était les bonnes formations. Mais, on ne pense pas à ça, quand on étudie, de venir atterrir dans le milieu communautaire. C'est arrivé comme ça et on continue.* –Suzanne-Marie [santé et services sociaux]

Le fait de pouvoir composer avec la polyvalence de l'emploi en milieux communautaires, ayant été souvent soulevée par les travailleuses et travailleurs, a été également identifié comme un facteur permettant d'évaluer positivement la formation reçue en rapport avec l'emploi occupé. C'est le cas de Sabrina qui estime détenir une formation très adaptée à son emploi, car elle lui permet une versatilité facilitant son acclimatation à plusieurs clientèles.

Une formation jugée pertinente peut provenir des choix professionnels de l'individu, qui, sachant dans quel domaine il veut œuvrer, va se chercher les outils nécessaires à la réussite de son projet. C'est le cas de Sylvianne, correspondant au type des militantes et militants, qui affirme que sa formation colle à la réalité des milieux communautaires, car elle l'a à dessein orientée vers ces milieux, sachant en cours de formation qu'elle désirait y travailler.

Ainsi, la possibilité de lier rapidement le contenu de la formation à l'emploi et l'utilisation régulière des contenus abordés en formation dans leur pratique aident

les gens à développer une évaluation positive, comme Évelyne qui affirme que tous les contenus vus dans ses cours lui sont utiles dans son emploi. Stella affirme qu'elle a commencé à travailler dans l'organisme avant la fin de ses études, ce qui lui a permis de faire ses travaux finaux sur un programme dispensé par l'organisme, facilitant son adaptation et alignant sa formation directement sur son emploi. Aussi, Samia a pu œuvrer auprès de la clientèle avec laquelle elle travaille au cours de la maîtrise, ce qui lui donnait, selon elle, un atout pour mieux intervenir, une fois diplômée.

Par ailleurs, certaines personnes sont pleinement satisfaites du choix de formation effectué au regard du travail à accomplir dans les milieux communautaires. Par exemple, Estelle estime qu'il manquerait un petit quelque chose à un diplômé du collégial pour accomplir sa tâche, car, selon elle, l'université l'a préparée à la polyvalence dans son intervention, ce qui ne lui semble pas le cas pour un technicien. Elle affirme avoir développé à l'université des habiletés comme l'esprit critique et la capacité de synthèse qui lui sont essentielles à la réalisation de sa tâche. Elle estime également que le fait d'avoir réalisé des travaux longs sur certaines problématiques l'outille davantage.

> *Pour fonctionner, oui, on fit bien dans le décor, c'est sûr. Mais, si je me questionne par exemple par rapport à un travailleur social, qu'est-ce qui pourrait manquer? Je veux dire quelqu'un au niveau collégial. Oui, je pense que c'est plus un poste d'universitaire. C'est tellement polyvalent. Il y a tellement de choses qu'il faut faire, qu'il faut qu'ils viennent chercher. Il y a des choses que oui, c'est bien dans le fond d'avoir fait l'université, d'avoir fait des cours, des gros travaux. L'esprit de synthèse des fois… On porte plusieurs chapeaux. On fait du journalisme. On fait tellement de choses que oui, peut-être que quelqu'un d'un niveau collégial, il manquerait un petit quelque chose. Il y aurait le côté peut-être relation d'aide, oui, ça marcherait. Mais c'est vrai que je me suis développée encore plus à l'université. Surtout que j'ai continué à prendre des*

> *cours*. –Estelle [insertion professionnelle et formation de la main-d'œuvre]

Contrairement aux thèses relevant des théories économiques telles la théorie du capital humain ou de la quête d'emploi (Diambomba, 1995; Tremblay, 1993), les diplômées et diplômés qui ont fait le choix d'œuvrer dans les milieux communautaires ne semblent pas avoir placé les intérêts pécuniaires en tête de liste de leurs priorités, expliquant peut-être pourquoi ils sont davantage capables de composer avec les conditions de travail qui prévalent dans les milieux communautaires.

1.1.2 «□Réussir sa vie et non réussir dans la vie□»

Plusieurs personnes correspondant à la figure des diplômées et diplômés comblés expriment le caractère prédominant de l'intérêt pour le travail devant la rémunération qui y est associée. Ils acceptent les conditions qui prévalent dans les milieux communautaires, car, selon leurs dires, l'argent est secondaire pour eux dans le travail. Comme Estelle qui, de son propre aveu, se fait sciemment exploiter, dans le sens qu'elle sait que le salaire n'est pas élevé, mais elle adore son travail, ce qui, à ses yeux, vaut un plus gros salaire. Elle avoue cependant avoir de nouvelles obligations qui l'obligent à considérer davantage cet aspect de son travail.

> *Moi, ça me rejoint beaucoup, parce que les conditions de travail ça passe en deuxième pour moi. Ce n'est peut-être pas comme ça pour tout le monde. Mais moi, je suis vraiment le type social qui va travailler au salaire minimum pour être heureux dans ce qu'il fait. Je suis vraiment de ce type-là. C'est sûr qu'à un moment donné, là j'ai une famille, donc là, des fois, ça chicotte un petit peu plus au niveau de la sécurité et tout ça. Mais, en partant, moi, je suis plutôt du type : il faut que j'aime ce que je fais, même si je suis au salaire minimum. Être heureuse dans ce que je fais. Mais, c'est sûr qu'il faut arriver à un moment donné là. Là, j'ai des nouvelles contraintes qui m'obligent à aimer un peu plus l'argent. Mais, je ne peux pas dire que j'aime l'argent. Je suis plus du type à aimer mon travail.*

> *C'est vraiment le type social qui est exploité là. C'est mon genre*. –Estelle [insertion professionnelle et formation de la main-d'œuvre]

Les propos de Stella abondent également dans ce sens, lorsqu'elle affirme que son travail doit lui permettre de survivre. Alors, du moment qu'elle peut rencontrer ses obligations financières, elle est satisfaite de sa rémunération, pour autant qu'elle aime son travail.

Par ailleurs, la majorité de ces diplômées et diplômés disent comprendre les raisons qui justifient la faible rémunération qui prévaut dans les milieux communautaires et, ce faisant, semblent accepter la situation. C'est, entre autres, le cas d'Élyse, qui trouve que les salaires sont raisonnables dans son organisme. Elle justifie sa rémunération en disant que les subventions ne sont pas assez élevées pour que l'organisme puisse donner de plus gros salaires, en plus que certains choix ont été faits, notamment celui de donner des salaires pas mal égaux pour tout le monde, peu importe l'ancienneté. Même son de cloche du côté de Ségolène, qui dit comprendre la situation et affirme qu'il ne faut pas en vouloir aux organismes, car ce n'est pas par manque de volonté qu'ils ne donnent pas de salaires élevés, c'est par manque de possibilité, à cause des faibles budgets avec lesquels ils doivent composer.

Ainsi, lorsque la situation est justifiée ou acceptée, les diplômées et diplômés ne semblent pas se sentir limités dans leur consommation, même si de l'extérieur on pourrait juger qu'ils le sont. Il semble que certains choix ou certaines priorités diffèrent, ce qui leur permet d'accepter une situation que d'autres personnes ne partageant pas les mêmes convictions seraient incapables de tolérer. C'est, entre autres, le cas de Samia qui affirme ne pas se sentir limitée dans sa consommation par les salaires qui prévalent dans son milieu de travail. Elle avoue devoir faire attention, mais elle ne se sent pas brimée. Elle a, en conséquence, fait certains choix qui lui donnent une certaine marge de manœuvre financière, comme avoir une colocataire pour diminuer le coût de logement. Malgré le fait que ses amis proches soient

médecins et se permettent plusieurs voyages. Elle ne se sent pas limitée, elle qualifie leur situation d'exceptionnelle et se compare à ses frères ou à d'autres personnes de son entourage, elle dit se trouver normale.

Par ailleurs, pour les intervenantes et intervenants ayant déjà œuvré dans d'autres organismes, du même secteur ou d'un autre, la situation dans laquelle elles et ils se trouvent est parfois la plus enviable qu'ils aient connu. C'est le cas d'Édith qui, œuvrant maintenant dans le secteur de l'employabilité, disait qu'elle avait passablement stabilisé et bonifié ses conditions de travail en changeant de type d'organisme, passant de plusieurs organismes de revendication à un organisme de service. Cette situation permettant de légitimer davantage la forme plurielle *des* milieux communautaires.

Ainsi, ces milieux, lorsqu'ils sont choisis par les diplômées et diplômés, semblent convenir, en dépit des conditions qui y prévalent. Certains, comme Samia et d'autres, aiment suffisamment leur travail et l'intervention qu'ils y prodiguent pour refuser des opportunités d'emploi dans d'autres milieux, communautaires ou non. Cette proposition peut être inversée et garder tout son sens, c'est-à-dire qu'en faisant le choix d'œuvrer dans ces milieux, les diplômées et diplômés s'attendent aux conditions qui s'y présentent et, ce faisant, sont davantage en mesure de les accepter.

En effet, pour plusieurs, les conditions de travail précaires ne sont pas une surprise découverte à leur arrivée dans les milieux. Dans certains cas, cette réalité leur avait été présentée durant leur formation ou durant leur stage et, dans d'autres cas, c'est leur implication dans ces milieux à un autre niveau que l'intervention qui les a sensibilisés à cette réalité. C'est le cas de Salomé qui savait dans quelle situation elle s'embarquait en acceptant le poste, car elle était sur le conseil d'administration de l'organisme et connaissait la cause et les conditions qui y prévalaient. Elle savait que les salaires n'étaient pas élevés, mais elle affirme que la tâche est tellement stimulante que cela compense pour le salaire. Elle ajoute d'ailleurs qu'il faut

absolument qu'il y ait compensation, car les salaires sont trop bas.

> *Non, c'est sûr que si on compare, par rapport au milieu public, le milieu communautaire il y a une différence, ce n'est pas compliqué, c'est moitié-moitié. Il y a une différence incroyable. Donc, non, je ne crois pas que je suis rémunérée à ma juste valeur. Mais bon, ça fait partie… Je le savais en même temps en acceptant l'emploi. Je savais à quoi m'attendre et je l'ai accepté pareil. Pourquoi? Parce que j'aime le travail. Pourquoi? Parce que je connaissais aussi les gens. Je faisais partie du conseil d'administration avant d'être engagée. Donc, j'aimais la cause. J'aimais les gens. J'aimais l'atmosphère de travail. Donc, c'est sûr que le salaire n'est vraiment pas élevé peut-être qu'un jour ça va créer un obstacle supplémentaire. Mais, pour le moment, c'est comme si le fait que j'aime le travail, puis le climat aussi. Donc, c'est probablement ce qui fait en sorte que je suis ici. Ça compense je pense et oui ça n'en prend des compensations, parce que c'est sûr qu'au niveau du salaire, ce n'est vraiment pas élevé.* –Salomé [santé et services sociaux]

En somme, il semble y avoir chez les diplômées et diplômés satisfaits de leur présence dans les milieux communautaires, une quête de la qualité de vie au détriment d'une quête de la richesse, qui se traduit par des compromis au niveau des conditions de travail pour atteindre un équilibre entre les aspirations professionnelles et personnelles. Émilie est l'une des diplômées et diplômés qui a le mieux formulé cette quête en disant qu'elle cherchait à réussir *sa vie* et non *dans* la vie.

> *Je ne sais pas s'il y en a qui se jettent corps et âme, mais moi, tu vois, mes valeurs fondamentales c'est vraiment : je veux être bien dans ma vie personnelle, je veux être bien au travail. Jamais, en tout cas, il ne faut pas que je dise jamais, mais j'espère ne jamais mettre trois quarts dans ma vie professionnelle et un quart dans ma vie personnelle. Puis moi, j'ai toujours eu comme devise : je veux réussir ma vie, je ne veux pas réussir dans la vie.* –Émilie [insertion professionnelle et formation de la main-d'œuvre]

Cette satisfaction n'est pas partagée par tous les diplômées et diplômés, car plusieurs sont déçus de leur passage dans les milieux communautaires.

1.2 Quand hasard ou contrainte rime avec déception

À l'opposé de la dernière figure, plusieurs diplômées et diplômés expriment des réserves face à leur emploi dans les milieux communautaires. Ainsi, ces travailleuses et travailleurs estiment que leur formation comporte des lacunes au regard d'un emploi en milieux communautaires, ou encore, qu'ils ne peuvent se résoudre à accepter les conditions de travail, surtout salariales, qui prévalent dans ces milieux. La majorité de ces diplômées et diplômés correspondent à la figure des *contraints* et des *surfeurs* de la figure 2 représentant les différentes trajectoires professionnelles menant à ces milieux. N'ayant pas choisi de s'y trouver, certains éléments décevants étayent alors une critique au sujet de leur présence dans ces milieux.

1.2.1 Une formation qui n'est pas à la hauteur des attentes

Alors que les diplômées et diplômés satisfaits vantent le caractère applicable de leur formation, les diplômées et diplômés déçus déplorent justement le contraire, à savoir que leur formation est déconnectée de la réalité à laquelle ils et elles ont à faire face quotidiennement. Ainsi, Solange-Andrée, une diplômée du collégial qui a poursuivi ses études à l'université, pouvant ainsi comparer les deux ordres d'enseignement, affirme que la formation universitaire est vraiment déconnectée de la réalité par rapport à la formation collégiale, qui est ancrée dans la réalité du terrain, ce qui l'a, d'une part, surprise et, d'autre part, déçue, car elle pensait pouvoir approfondir les apprentissages réalisés au collégial en continuant dans le même domaine à l'université, mais cela ne s'est pas avéré être le cas. En effet, sa formation collégiale technique lui a fourni des outils d'intervention dans son domaine, soit l'éducation spécialisée, pour l'emploi qu'elle occupait en milieux communautaires lorsque nous l'avons rencontrée, alors que sa formation universitaire ne lui a fourni que des fondements théoriques qu'elle estime inutiles.

D'autres, faisant état de la même déception face au manque d'application concrète de leur formation dans les milieux communautaires considèrent que le contact avec le terrain, une fois les études complétées, leur a permis de réaliser beaucoup d'autres apprentissages. C'est le cas d'Emma qui affirme avoir appris beaucoup de choses «□sur le tas□, c'est-à-dire une fois rendue sur le marché de l'emploi, ce qui lui fait réaliser que l'université lui a donné les grandes bases pour accomplir son travail, mais l'expérience pratique est venue compléter de manière spécifique.

Ainsi, un moment de recul s'est avéré nécessaire pour certains afin de réaliser que la formation était pertinente, jusque-là considérée comme inutile, d'où la déception. D'autres, reconnaissant la qualité de leur formation, estiment que cette dernière est trop loin de la réalité et que les conditions dans lesquelles se sont déroulés leurs apprentissages ne correspondent pas aux conditions qui prévalent sur le marché de l'emploi actuel, d'autant plus dans les milieux communautaires. Ainsi, Érika estime que sa formation était déconnectée de la pratique, car elle n'a jamais pu retrouver les conditions d'exercice de sa profession (conseillère d'orientation) telles qu'elles étaient en formation[33]. Le fait de pouvoir se concentrer sur un client à la fois, d'écrire de longs rapports pour arriver à le comprendre, de même que de prendre le nombre de rencontres nécessaires à l'accomplissement d'un processus complet sont des façons de faire qui ne correspondent pas du tout à la réalité. Certes, elle reconnaît que cette façon de faire lui a été très profitable et que cette démarche est très formatrice, mais, selon ses dires, c'est une lacune importante qui serait à combler.

> *C'est sûr que je comprends qu'on fait ça à l'université parce qu'on développe nos attitudes d'analyse. Ce n'est pas mauvais. Sauf que, regarde, sur le marché du travail, ça va plus vite que ça. Je te dirais que l'aspect dossier, faire un dossier, comment dire, pertinent, qui dit tout bien les choses, mais sans*

[33] On peut penser que la même situation se serait produite dans un autre milieu de travail, pas nécessairement communautaire. Or, pour les fins du présent chapitre, ces propos viennent illustrer la déception qu'elle a vécue par rapport aux conditions d'exercice de sa profession.

> *avoir trois ou quatre pages. C'est bien compressé. Tu n'en finis plus d'analyser, de penser, puis d'écrire, puis de faire du verbatim, puis bon. Regarde, à un moment donné, la réalité, c'est qu'il faut que tu apprennes à faire des dossiers concis, mais qui comportent les éléments importants. Fait que je te dirais qu'au niveau de la réalité du marché du travail, la réflexion doit se faire, il y a un trou là. Il y a une partie du trou que je comprends, mais ça c'est moins vrai. Sur le marché du travail, tu n'as pas le temps de faire des flaflas.* –Érika [insertion professionnelle et formation de la main-d'œuvre]

Outre la formation, les conditions de travail constituent l'autre principale récrimination des diplômées et diplômés concernant leur présence dans les milieux communautaires.

1.2.2 Des considérations salariales difficiles à accepter

Alors que certaines personnes acceptent la situation au niveau des conditions de travail avec compréhension, comme il en est fait mention dans la section précédente, d'autres s'indignent de leurs conditions de travail, principalement de la rémunération. C'est en effet le cas de plusieurs travailleuses et travailleurs, notamment du secteur de l'insertion professionnelle et de la formation de la main-d'œuvre, qui affirment que le salaire est le point le plus décevant du travail en milieux communautaires. Alors que certaines se comparent aux intervenantes du réseau ou aux diplômées et diplômés de leur promotion qui font à peu près le même travail pour une rémunération supérieure, d'autres affirment que la polyvalence de leur tâche leur fait mériter amplement une augmentation de salaire. C'est peut-être justement cette proximité du réseau public, autant en termes de qualification et de tâches effectuées qui justifierait cette indignation. Des résultats émanant du présent programme de recherche pourraient laisser croire à cette interprétation (Bastien, 2002).

Aussi, plusieurs travailleuses et travailleurs se disent déçus des conditions de travail qui prévalent dans les milieux communautaires et trouvent que cet état de fait est déplorable, car le travail qu'elles et ils y effectuent les stimule beaucoup, allant jusqu'à dire qu'à part les conditions de travail, elles et ils se sentent comblés par leur emploi. C'est, en bout de ligne, à contre-cœur que plusieurs d'entre eux envisagent un changement professionnel, afin de trouver des conditions qui répondent à leurs attentes et aspirations. C'est le cas de Stella, qui se dit comblée par son travail, mis à part le salaire. Elle souhaite demander davantage à son renouvellement de contrat, allant même jusqu'à envisager le départ de l'organisme si elle n'obtient pas plus.

Certains responsables d'organismes s'indignent devant les écarts salariaux entre ses intervenantes et celles du réseau en prenant en considération la polyvalence dont doivent faire preuve les travailleuses et travailleurs des milieux communautaires.

> *C'est énorme! Je regarde simplement les filles ici, les deux intervenantes. C'est deux agentes en relations humaines. Ils les appellent comme ça actuellement. Mais, en réalité, elles ont leur bacc. en psychologie. On comprend plus facilement comme ça. Pour la même formation dans le réseau, elles vont gagner le double et encore de leur salaire. Seulement au point de vue salaire, on voit tout de suite une différence. Au point de vue du réseau, ils ont beaucoup plus de… C'est des contrats de travail, c'est les conditions de travail, c'est tout ce que nous dans le communautaire, on ne peut pas offrir. Beaucoup de travail, beaucoup de polyvalence, mais très peu payé pour les subventions qu'on va chercher.* –Sylvette-Aline [santé et services sociaux]

Serge-Antoine abonde dans le même sens en affirmant que les milieux communautaires sont insécurisants pour les travailleuses et travailleurs qui y œuvrent, car ils ne peuvent qu'assurer une survie, sans plus. Il est soulagé d'avoir œuvré dans d'autres milieux qui lui ont permis d'amasser un fonds de pension et il n'aimerait pas arriver dans ce milieu sans cet avantage.

En rétrospective de cette section, il est possible de relever qu'il existe deux principales figures de l'appréciation, par les diplômées et diplômés de leur présence dans les milieux communautaires, soit les diplômées et diplômés qui sont satisfaits et ceux qui sont déçus, qui se distinguent par leur évaluation différente de la pertinence de leur formation et de leurs conditions de travail.

Ainsi, une fois présentés les propos des travailleuses et travailleurs, la prochaine section s'attarde aux propos des responsables d'organismes au sujet de la présence des diplômées et diplômés du post-secondaire au sein de leurs organismes.

2. QUE DISENT LES RESPONSABLES D'ORGANISME AU SUJET DE LA PRÉSENCE DES DIPLÔMÉES ET DIPLÔMÉS?

Par la différente position qu'ils occupent dans l'organisme, notamment en ce qui a trait aux questions d'embauche, les responsables apportent un éclairage intéressant sur l'objet d'étude. Ainsi, cette section traite, dans un premier temps, des pratiques d'embauche des organismes, notamment en ce qui a trait à l'importance des stages. Également, les exigences de formation varient d'un secteur à un autre et même d'un organisme à l'autre, les responsables ayant des points de vue très diversifiés sur la question. Ensuite, il est question du lien entre les milieux communautaires et l'État qui vient conditionner plusieurs éléments, dont les possibilités d'embauche de diplômées et diplômés, le taux de roulement des travailleuses et travailleurs et la précarisation des formes de l'emploi liée au sous-financement des organismes. En terminant, quelques responsables se sont prononcés sur l'utilité pour les diplômées et diplômés de passer par les milieux communautaires au cours de leur trajectoire professionnelle.

2.1 La présence accrue de diplômées et diplômés dans les milieux communautaires⊡pratiques d'embauche modifiées

À l'examen des propos tenus par les responsables, il est intéressant de constater que les propos des diplômées et diplômés sont corroborés par les responsables d'organisme. En effet, alors que plusieurs disaient s'être trouvés un emploi dans les milieux communautaires après y avoir fait des stages, les responsables affirment que les stages servent d'outil d'embauche pour les diplômées et diplômés, formant un banc d'essai pour les uns ou une banque de candidats pour les autres, car ils remarquent qu'il y a de plus en plus de diplômées et diplômés qui viennent offrir leur services aux milieux communautaires.

> *Bien en fait, je vais te dire ça carrément, il y a beaucoup plus de gens qui ont des formations académiques intéressantes, qui sont sur le marché du travail, qui sont en recherche d'emploi et ils vont s'adresser au milieu communautaire*. […] *Ah oui, absolument. Moi, j'en reçois des CV, c'est bien rare que les gens n'ont pas au moins un bacc. sinon une maîtrise*. […] *Règle générale, les gens, je pense que les jeunes qui sortent de l'université dans les domaines connexes à notre domaine d'intervention nous identifient et nous font signe*. […] *C'est très avantageux* [pour nous]. *Je peux te garantir qu'on n'est pas les seuls. Je fais partie d'un regroupement de ressources communautaires en santé mentale de la région, on est 12. Je regarde les gens autour de la table, les directeurs ont tous, peut-être à une exception près, un bacc. sinon une maîtrise. Et les employés là, c'est bien rare qu'ils n'ont pas de bacc. Quand on parle d'intervention, c'est bacc., maîtrise régulièrement*. –Stéphane-Jean [santé et services sociaux]

Pour certains organismes, cette présence accrue de diplômées et diplômés disponibles pour les milieux communautaires les force à modifier leurs critères d'embauche. Alors qu'ils privilégiaient l'expérience personnelle pertinente à la mission de l'organisme, ils privilégient désormais la scolarité. Des organismes

peuvent même se permettre de placer les nouveaux employés sur une liste de rappel, formant ainsi une banque de candidats lorsqu'un poste à temps plein se libère.

> *Comme dans beaucoup d'organisations communautaires à l'époque, les gens étaient beaucoup plus embauchés en fonction de leur vécu, de leurs capacités et de leur facilité à accompagner des gens dans un processus.* […] *Maintenant, bien c'est par des voies traditionnelles, soit par des gens qui ont fait des stages scolaires ici et qu'on est satisfaits. De toute façon, généralement, ça commence toujours par une embauche sur liste de rappel.* […].*Maintenant, on demande minimalement un diplôme collégial en éducation spécialisée, en travail social et une petite expérience au moins en intervention. Je te dirais que, dans beaucoup de cas, ça dépend des années, mais dans beaucoup de cas, notre embauche par liste de rappel passe par justement nos gens qui ont passé des stages universitaires ou collégiaux ici. Des gens qu'on connaît et qui connaissent la boîte.* –Sacha-Pierre [santé et services sociaux]

De fait, les stages sont perçus par les responsables comme très avantageux pour tout le monde, c'est-à-dire pour la diplômée ou le diplômé, l'organisme et la clientèle. En effet, le nouvel employé a une ou plusieurs semaines (jusqu'à 15, dans certains cas) pour se familiariser avec l'organisme, sa mission et son type d'intervention; les responsables ont moins de supervision à faire, car le processus d'acclimatation s'est déroulé progressivement et la clientèle a pu prendre contact avec le nouvel intervenant et être moins confrontée au changement de personnel qui peut affecter plusieurs types de clientèles.

Dans cette optique, la sélection du personnel se fait souvent en deux vagues, c'est-à-dire que les stagiaires sont sélectionnés avec rigueur, sachant qu'ils pourront devenir un jour intervenantes ou intervenants dans l'organisme. Ensuite, lorsqu'un poste se libère, une seconde sélection est alors opérée parmi les anciens stagiaires.

Scott-Allan, responsable d'une ressource alternative en santé mentale y va même d'une sévère mise en garde à l'égard des stagiaires, qui sert, selon ses dires, de première étape de sélection.

> *On met toujours des mises en garde comme ça. Penses-y comme il faut, c'est du communautaire. On le dit souvent : on va t'exploiter carrément. On va tout exploiter tes forces. On est au minimum, on ne paie pas gros et on va t'exploiter au maximum. Il faut que tu prennes ta place rapidement. Parce que l'entraînement, on n'a pas beaucoup de temps. Les réunions d'équipe servent à ça. On va entraîner la personne dans son quotidien. Mais, rapidement, on va le mettre dans le jeu de quilles, comme on dit. Bon, tu aimes ça animer, après-midi tu animes la réunion avec le groupe de rencontre.* –Scott-Allan [santé et services sociaux]

Or, ces exigences de scolarisation qui peuvent paraître élevées ne représentent pas la norme dans l'ensemble des milieux communautaires. En effet, dans certains organismes, œuvrant pourtant avec la même clientèle et dans le même secteur d'activité, on mise davantage sur les qualités humaines des gens, reconnaissant, pour entre autres un responsable, que la tâche n'exige pas de scolarité et qu'au contraire, les personnes scolarisées risquent de sentir qu'elles n'exploitent pas leur plein potentiel dans l'organisme.

> *Nous, ce qu'on va demander ici, c'est que la personne ait un secondaire cinq pour la lecture des documents et ces choses-là. C'est à peu près tout ce qu'on demande vraiment. Ce que je disais tantôt, c'est le gros bon sens. On en a de besoin dans le communautaire. C'est déjà arrivé par le passé qu'on a eu des gens avec des grands grands diplômes, c'est rare que quelqu'un qui a payé je ne sais pas combien de milles dollars pour avoir des grands diplômes va vouloir charrier des boîtes ou compter des paquets de supports et ces choses-là. On s'aperçoit qu'on n'étudie pas quinze ans de temps pour faire ça. On s'est aperçu un petit peu, pas toujours, mais plus souvent qu'autrement que les gens étaient comme réticents à faire des choses comme ça. Fait qu'on*

> *demande au moins un secondaire cinq et le gros bon sens*. –Sébastien-Olivier [santé et services sociaux]

Une autre responsable abonde dans le même sens et privilégie les qualités d'écoute de l'intervenante, qui sont, à ses yeux, plus importantes que la formation. Cependant, elle ajoute que la formation doit être solide, tout en étant proche des gens. Elle se dit à la recherche d'un équilibre entre la formation et les qualités humaines.

> *La formation, ce n'est pas le plus gros critère. Ici, ce qui est important, c'est vraiment d'être capable d'être accueillante, à l'écoute, préoccupée par les besoins, attentive à ça, d'être proche des gens je dirais. Tu peux avoir quatre ou cinq diplômes universitaires, mais si ça tu ne l'as pas, que tu n'es pas proche des gens, c'est bien de valeur mais ça ne marchera pas. Dans le fond, moi j'ai toujours privilégié plus en premier le côté humain, mais pas juste ça non plus. J'essaie d'avoir l'équilibre entre les deux.* –Sophia-Marie [santé et services sociaux]

Dans certains milieux, c'est l'expérience pertinente qui prime, peu importe que cette expérience ait été acquise en formation ou «□sur le tas□». Quand ils ont à faire un choix, le diplôme est certes considéré, mais l'expérience dans le domaine est reconnue à sa juste valeur.

> *Oui! C'est ça, c'est sûr que si la personne a des diplômes c'est intéressant, par exemple, en technique de délinquance ou éducation spécialisée, on sait que les stages et l'expérience viennent avec. Mais, sinon, quelqu'un qui a travaillé là-dedans, ça vaut ça.* –Solange-Andrée [santé et services sociaux].

Une responsable affirme que certaines personnes dans les milieux communautaires pouvaient se sentir méfiantes, voire menacées par la présence des diplômées et diplômés, ce qui se traduit par des préjugés défavorables à l'endroit de ces derniers. Ces personnes vont préférer embaucher des non-diplômés, considérés comme plus « malléables » par certains responsables qui peuvent alors former les nouveaux employés à la culture de l'organisme sans que ces derniers aient au

préalable été influencés par leur passage dans le système d'enseignement. Ce qui peut mettre en évidence le clivage qui existe entre les organismes de différents secteurs d'activités.

> *La méfiance, elle est en partant, si la personne a un diplôme. D'ailleurs, on fait très attention dans le milieu avec quelle sorte de diplômes ont va embaucher. Puis, je te dirais qu'un bon diplômé puis… Ça va être l'autre qui va être engagé, en général, surtout dans les vieux organismes où les gens, parce qu'on est… Je dis «on», mais, ce n'est pas pour rien que je travaille toute seule asteure. Mais ça, c'est beaucoup parce que c'est avec des êtres humains que tu travailles, puis le pouvoir, le pouvoir. Le besoin que l'être humain a d'avoir, de sentir qu'il détient le pouvoir à quelque part. Ça avec… Bien oui, si tu as une personne très intelligente mais sans diplôme et que tu arrives, que tu es arrivé dans la couple d'entrevues que tu lui as fait passer là à sentir que tu pourrais le modeler à ton image. Bien oui, tu vas prendre celui-là, parce qu'ils protègent leur milieu aussi. Ce n'est pas un milieu facile. C'est un milieu extrêmement intéressant, extrêmement stimulant, mais ce n'est pas un milieu où c'est évident de travailler dedans.* –Suzie-Lyne [santé et services sociaux]

Certains responsables avancent l'idée que la présence en si grand nombre des diplômées et diplômés du post-secondaire contribue à ébranler l'identité des milieux communautaires par des pratiques qui ne sont plus ce qu'elles étaient. Gaëlle-Anna, entre autres, se rappelait comment les éducatrices de son service de garde avaient fait des corvées de ménage et de peinture et comment l'ambiance créée par ces événements étaient bénéfiques pour le sentiment d'appartenance et l'esprit d'équipe. Elle exprime certains regrets de voir ce que sont devenus les centres de la petite enfance, avec la bureaucratie, les normes salariales et la hiérarchie depuis que l'État avait instauré la *Politique familiale*. Elle avoue qu'elle reviendrait en arrière si elle le pouvait.

Au sujet de la qualité de la formation reçue par les diplômées et diplômés, les propos sont encore une fois diversifiés. En effet, Sylvie, qui est responsable adjointe dans son organisme, affirme que les jeunes qui proviennent des sciences humaines sont formées et ont les valeurs adéquates au travail en milieux communautaires en plus d'être capables d'intégrer la culture de ces milieux.

> *Ils l'intègrent. Je pense, soit qu'ils ont étudié en travail social, en psychoéducation, en éducation spécialisée, fait que c'est plus… J'ai deux criminologues aussi là. Mais, non, ils veulent aider les gens. Ils sont ouverts. Pour travailler dans le communautaire, il faut accepter les gens comme ils sont.* –Sylvie [santé et services sociaux]

Certains responsables se sont toutefois prononcés sur l'impossibilité de former des intervenantes ou des intervenants pleinement aptes à œuvrer en milieux communautaires, étant donné la grande polyvalence nécessaire à la réalisation des tâches. Ainsi, Simon-Pierre estime qu'on ne peut pas former quelqu'un pour travailler en ces milieux, puisque la tâche est trop polyvalente. Cependant, selon ses dires, les collèges ou les universités peuvent donner une base de connaissances, mais pas de manière spécifique aux milieux communautaires. De ce fait, plus les gens sont formés de façon large et globale, plus ils auront les outils en main pour se former eux-mêmes à travailler dans ces milieux.

2.2 Les milieux communautaires liés à l'État pour l'embauche des diplômées et diplômés

Lorsque questionnés à propos de l'embauche des diplômées et diplômés, les responsables des organismes partagent, sans être nécessairement explicites, sensiblement le même point de vue, c'est-à-dire que l'embauche et la rétention des diplômées et diplômés en milieux communautaires sont presque inévitablement liées à l'embauche dans le secteur public. En effet, plusieurs expliquent la stabilité de leur main-d'œuvre ces dernières années par le manque d'ouverture dans l'appareil étatique.

> *De moins en moins. Il y a dix ans là, les jeunes sortaient de l'école. Ils venaient faire leur expérience chez nous une couple d'années et ils s'en allaient vers des emplois un peu plus rémunérés et des emplois dans le réseau. Mais, comme la mobilité d'emploi est à zéro, comme il y a peu d'ouverture d'emploi dans le réseau présentement, alors oui, mon personnel est de plus en plus stable.* –Siméon-Joseph [santé et services sociaux]

Les propos de Simon-Olivier vont dans le même sens, lorsqu'il arrive à la même explication pour justifier la relative stabilité de son équipe malgré les conditions de travail difficiles.

> *Mais, il n'en reste pas moins que le personnel est passablement stable malgré que les conditions de travail ne soient pas toujours évidentes et que l'échelle salariale est bien en dessous de ce qu'on retrouve dans le milieu des affaires sociales. On réussit malgré tout, par d'autres moyens, à avoir une certaine stabilité. Mais, il y a eu comme des époques, des crises, à un moment donné, oui, il y a eu du chambardement parce qu'il y a des personnes qui ont été attirées par le réseau des affaires sociales et que les possibilités d'ouverture… Remarque bien que le fait que, habituellement, le réseau des affaires sociales est un petit peu fermé, qu'il n'y a pas beaucoup d'embauche. Ça nous donne une chance de garder notre personnel plus longtemps. Mais, il suffirait qu'il y ait un manque dans le réseau où nous on va être directement privés.* –Simon-Olivier [santé et services sociaux]

Une responsable d'organisme œuvrant dans le domaine de l'immigration affirmait qu'étant donné la charge de travail imposante dans l'organisme et les horaires irréguliers, plusieurs travailleuses et travailleurs quittent l'organisme, soit pour aller travailler dans le réseau ou pour tout simplement aller travailler ailleurs. Or, étant donné que le Ministère relié à son organisme n'engage pas beaucoup de nouveaux diplômées et diplômés, son organisme devient en quelque sorte le seul milieu où les personnes qui veulent œuvrer dans le domaine peuvent le faire. Ainsi,

bien qu'elle ne présente pas de problèmes de recrutement, elle doit gérer un important roulement de personnel.

> *Puis, j'ai tout le temps des CV. À toutes les semaines, il y a quelqu'un qui m'envoie son CV. C'est un domaine l'immigration qui est assez limité, ce n'est pas tout le monde qui s'occupent des immigrants. Au niveau du Ministère, il n'y a pas d'embauche, puis c'est compliqué, c'est la Fonction publique. Il reste des organismes comme le nôtre. Des organismes qui sont assez gros et qui peuvent donner la possibilité.* –Catherine-Julie [communautés ethnoculturelles et immigration]

Or, la situation n'est pas semblable dans tous les organismes, car, dans certains d'entre eux, le recrutement est très ardu, les diplômées et diplômés n'étant pas légion à répondre à la demande de travail.

> *Le recrutement est hyper difficile. Souvent, on a des CV qui ne conviennent pas pour toutes sortes de raisons. Et on se retrouve comme, moi la dernière fois que j'ai eu à chercher quelqu'un pour le poste soirs et fins de semaine, j'ai eu trois CV. La marge de manœuvre n'est pas grosse. Et là, j'avais passé en revue les CV et celui qui a quatre pages, on va l'essayer. Pourtant j'avais passé des annonces dans La Presse et les deux universités l'UQÀM et l'Université de Montréal l'avaient affiché pour les étudiants. Et c'est clair que même les étudiants, ils n'en veulent pas.* –Sue-Ellen [santé et services sociaux]

Aussi, d'autres facteurs qu'on pourrait qualifier de structurels viennent compliquer la gestion des mouvements de personnel, mais ils ne sont pas nécessairement propres aux milieux communautaires. Par exemple, Élaine-Marie souligne que le fait de travailler avec des jeunes femmes augmente le roulement de personnel, car plusieurs quittent pour des congés de maternité. Elle ajoute également que d'être situé en région complique son recrutement, car ils doivent donner priorité aux gens de la région lors de l'embauche, pour suivre les objectifs d'un de leurs

programmes de rétention de la main-d'œuvre qualifiée dans leur région. Ces deux contraintes ne sont pas rencontrées seulement dans les milieux communautaires, mais elles font partie de la réalité d'autres milieux de travail.

Ainsi, les propos tenus jusqu'à maintenant au sujet des importants taux de roulement ou des problèmes d'embauche de diplômées et diplômés mènent vers une caractéristique des milieux communautaires plutôt implicite, parce que pas souvent abordée, qu'est le rôle de tremplin que joue ces milieux dans la trajectoire professionnelle des diplômées et diplômés du post-secondaire. En effet, certains responsables se sont prononcés à ce sujet dont Catherine-Julie qui reconnaît que son organisme est clairement un tremplin pour plusieurs diplômées et diplômés qui y sont passés, déplorant la difficulté de gestion de personnel que ce phénomène entraîne.

> *L'*[organisme] *sert beaucoup de tremplin, justement pas juste pour la Fonction publique, pour plein d'autres choses. Il y a des gens qui passent ici avec aucune expérience. Et, à un moment donné, ils ont quelque chose de mieux ailleurs et, évidemment, ils partent. Ils partent tous en pleurant parce qu'ils sont déçus de quitter le Centre. Mais, à un moment donné, il y a une question de progression, de carrière.* […] *C'est difficile à gérer du roulement. Oui, puis ceux qui partent, évidemment, ce sont ceux qui sont les plus qualifiés, qui ont le plus d'expérience. Qui ont plus, comment je dirais, de débrouillardise. Qui sont capables d'aller frapper à des portes pour se faire valoir. C'est des bons employés qui partent. Ceux qui restent aussi là, mais on a perdu des bons travailleurs à cause de ça. Puis bon, c'est certain que moi, je m'attends tout le temps à ce que quelqu'un vienne me voir et me dise : bon, je m'en vais. On a à vivre tout le temps avec ça. On ne sait jamais dans six mois qui va être ici et qui n'y sera pas. Même moi, ça fait dix ans que je suis ici. Tu sais, j'aime le travail. J'ai des avantages, bon, question d'horaire, question de vacances que je vais peut-être perdre. Il y a aussi une question d'ambiance de travail, d'amour du travail. Si je pouvais gagner facilement le double ailleurs avec*

> *une assurance collective, assurance-salaire et un fonds de pension. Mes choix seraient… Puis, en même temps, comme je disais tantôt, on ne peut pas se permettre de donner plus aux gens. On essaie justement d'avoir une équité*. –Catherine-Julie [communautés ethnoculturelles et immigration]

D'ailleurs, les travaux de Leclerc (2003) décrivent sept types de travailleuses des milieux communautaires et l'un d'entre eux, appelé « la travailleuse-tremplin », correspond tout à fait au phénomène ici décrit. En effet, ce type de travailleuse pourrait avoir emprunté la trajectoire des contraints, c'est-à-dire qu'elle n'a pas choisi sa présence dans les milieux communautaires, mais elle désire y acquérir de l'expérience qu'elle pourra valoriser dans un autre emploi, idéalement dans un autre milieu.

Tout comme Catherine-Julie, Sue-Ellen est une autre des rares responsables ayant parlé aussi franchement du rôle de tremplin que joue leur organisme. Loin d'être surprise par la situation, elle ajoute qu'elle comprend que les diplômées et diplômés quittent son organisme et les milieux communautaires en général, devant la lourdeur et la polyvalence de la tâche à accomplir, les conditions de travail plutôt précaires et les contraintes financières avec lesquelles les diplômées et diplômés doivent composer, notamment les dettes d'études.

> *Oui, les deux dernières sont parties pour le réseau officiel, c'est-à-dire qu'on leur a servi de tremplin d'expérience. Puis là, le réseau les a comme repêchées. C'est comme clair dans ce sens-là. Il y en a qui partent en burn-out, donc elles ne retravaillent pas.* […] *Je vais te dire, comme patron, je trouve ça platte comme être humain : saute dessus, vas-y. C'est comme ne reste pas ici là. On va être lucide là. On va être lucide dans le sens que quelqu'un me dit : j'ai un salaire qui va avec mes études. Parce qu'il faut voir que maintenant les gens étudient et qu'ils ont des dettes d'école. Quand vous sortez, ce n'est pas gratuit. Si jamais c'est gratuit, vous me le dites. Mais*

> *je veux dire, c'est vrai, quand on finit d'étudier, on sort c'est quoi là : le loyer, la nourriture, le prêt et bourse. Ça embarque vite. Le réseau m'offre une job avec un salaire décent, primo. Deusio, je ne suis pas toute seule, j'ai quand même une bonne équipe où les responsabilités sont bien comme déléguées. Alors finalement, ce que je retrouve à faire c'est mon travail. Ici, on fait tout là. On fait intervention.* […]. *On fait l'administration. On est obligées également de faire des levées de fonds. Il faut gérer le personnel. Il faut tout tout faire ici. Ici, il faut avoir une polyvalence incroyable.* […] *À ce niveau-là, je comprends très bien les gens de flyer, de dire non, c'est fini.* –Sue-Ellen [santé et services sociaux]

Paradoxalement, certains responsables d'organismes avancent l'idée qu'il pourrait être préjudiciable pour les diplômées et diplômés de passer par les milieux communautaires, alors qu'ils identifient leur organisme comme un tremplin pour les diplômées et diplômés. Les propos de Suzie-Lyne sont particulièrement virulents à ce sujet lorsqu'elle affirme sans détour qu'il y a d'énormes désavantages professionnels à travailler dans ces milieux, car l'expérience n'est pas reconnue ailleurs. Elle avance l'idée que plus une personne séjourne longtemps dans les milieux communautaires, plus elle aura de la difficulté à se trouver un emploi en dehors de ceux-ci.

> *Au niveau professionnel, ça l'a d'énormes désavantages. Il ne faut pas se le cacher. La reconnaissance ailleurs, oublie ça. Tu ne l'as pas ton diplôme. Tu as beau avoir administré un organisme pendant vingt ans, avec des fonds de* [tiroir]. *Tu as toujours roulé. Tu as réussi à garder ton monde et ton monde n'a pas crevé de faim. Ton monde a évolué là-dedans. Quand tu t'en vas chez Bombardier, ils te rient dans la face là, tu sais. Montre-moi ton MBA ou je-ne-sais-pas-quoi. L'administration de bon père de famille là, ce n'est pas très fort, tu sais. Je te dirais que plus que tu es dans le milieu communautaire, plus que tu travailles longtemps dans le milieu communautaire et moins que tu es capable… Ce n'est pas que tu n'es pas capable, moins tu vas avoir accès au milieu privé à cause de cette façon de voir là de la part du privé. La*

> *reconnaissance, il n'y en a pas tant que ça. On est des gros bouche-trous sociaux. Ça aussi, on en est pas mal tous conscients.* –Suzie-Lyne [santé et services sociaux]

Dans cette veine, Sue-Ellen apporte un point de vue similaire par rapport au passage des diplômées et diplômés par les milieux communautaires. En effet, elle n'estime pas que c'est une bonne stratégie pour les diplômées et diplômés de se retrouver dans ces milieux, car les conditions de travail ne sont pas assez bonnes et les possibilités d'avancement sont presque inexistantes.

> *Les gens ne vont pas se sur-former pour aboutir dans des réseaux comme ici. Ils vont aller dans le réseau institutionnel où là ils vont rentrer peut-être la voie je suis TS et après ça je gravis et je deviens chef de je ne sais pas quoi là.* –Sue-Ellen [santé et services sociaux]

En somme, la demande de travail dans les milieux communautaires est intimement liée à la demande de travail étatique, car lorsque des postes se libèrent dans la Fonction publique, les milieux communautaires ont de la difficulté à retenir leurs effectifs, qui quittent pour de meilleures conditions de travail. La prochaine section aborde justement la question des plans d'avenir des diplômées et diplômés, notamment en ce qui a trait aux intentions de changement professionnel.

3. LES PLANS D'AVENIR DES DIPLÔMÉES ET DIPLÔMÉS OEUVRANT EN MILIEUX COMMUNAUTAIRES

L'examen des plans d'avenir des diplômées et diplômés du post-secondaire œuvrant dans les milieux communautaires peut donner une indication de l'importance qu'ils accordent à leur présence dans ces milieux.

Ainsi, la place qu'occupe le passage dans les milieux communautaires prend trois formes, soit un arrêt à long terme, un passage que l'on veut temporaire, ou encore, un passage à durée indéterminée. Après avoir décrit les trois formes que

prend la signification de la présence dans les milieux communautaires pour les diplômées et diplômés, une section décrit les plans d'avenir d'ordre personnel formulés par certains travailleuses et travailleurs.

3.1 Un arrêt à long terme

Pour plusieurs diplômées et diplômés ayant emprunté différentes trajectoires professionnelles pour arriver dans les milieux communautaires, lesquelles trajectoires sont associées au choix d'être dans ces milieux, comme les militantes et militants, les convertis et les expérimentés, leur passage dans ces milieux est considéré comme un arrêt à long terme. Ayant une appréciation positive de leur présence dans ces milieux, leur formation étant jugée utile pour y œuvrer et étant en mesure de composer avec les conditions de travail, ces personnes n'envisagent pas de changement professionnel, à moyen, ni même à long terme. Quelques surfeurs, après être arrivés par hasard dans les milieux communautaires, sont d'avis qu'ils y passeront finalement une bonne partie de leur carrière.

3.1.1 «□Je ne vois pas pourquoi je partirais□»

Pour certains, les milieux communautaires se présentent comme vocation, alors, dans la plupart des cas, ces personnes n'envisagent pas de partir de ces milieux qu'elles ont choisi et qu'elles apprécient, comme Sylvianne qui l'a choisi dès l'inscription dans son programme d'études.

Dans le secteur des services de garde, plusieurs travailleuses sont dans cette situation, à savoir que le milieu dans lequel elles se trouvent a été choisi et elles s'y plaisent bien, ne trouvant alors aucune raison de vouloir partir, comme Guylaine en fait mention.

> *Pour l'instant, je suis éducatrice et je ne me vois pas autre chose qu'éducatrice. J'aimerais beaucoup rester ici aussi. Je ne vois pas pourquoi je changerais. Je suis sûre que je ne pourrais pas avoir mieux ailleurs.* –Guylaine [services de garde]

Par ailleurs, lorsque les milieux communautaires sont choisis en connaissance de cause, c'est-à-dire après avoir expérimenté d'autres milieux de travail, les personnes dans cette situation désirent y rester. Ainsi, avec les militantes et militants, les expérimentés sont les diplômées et diplômés qui énoncent le plus souvent leur désir de rester en milieux communautaires, comme Suzette, qui désire rester dans son organisme après avoir connu le privé, où elle estime que les pressions de performance et de productivité sont trop grandes. Elle apprécie sa qualité de vie et désire la conserver.

Estelle est une autre qui désire rester, en acceptant certaines concessions qu'elle doit faire en faisant ce choix. Elle reconnaît que son organisme est souvent perçu comme un tremplin vers la Fonction publique, mais elle désire rester, car, pour elle, l'aide qu'elle apporte aux gens passe avant tout.

> *Moi j'aime aider les gens d'abord et avant tout. Puis la maîtrise en orientation m'attire. J'ai une jeune famille aussi. Je ne peux pas le faire tout de suite, ça aussi. Mais oui, oui. C'est sûr que je vais peut-être rester plus longtemps que les gens en général dans les Carrefours qui font comme un tremplin. Puis, je vais peut-être endurer d'être au salaire plafond pendant un petit bout de temps. C'est sûr.* –Estelle [insertion professionnelle et formation de la main-d'œuvre]

Or, tous ne tiennent pas le même discours, la prochaine section en fait état.

3.2 Un passage qu'on veut temporaire

Chez les diplômées et diplômés qui désirent quitter les milieux communautaires, on retrouve sans surprise les contraints, de même que des surfeurs qui, contrairement à leurs homologues satisfaits, ont pris la décision de partir. La majorité des personnes qui désirent partir ont le plus souvent évalué négativement leur présence dans les milieux communautaires, se considérant déçus du caractère

applicable à ces milieux de leur formation et les conditions de travail qui y prévalent. Cependant, on ne peut passer sous silence plusieurs personnes initialement satisfaites, mais qui, pour plusieurs raisons, estiment qu'il vaut mieux quitter les milieux communautaires.

3.2.1 «□Mon but□: changer de milieu□»

Plusieurs motifs sont évoqués lorsque vient le temps d'exprimer l'intention de quitter les milieux communautaires. Il y a les personnes qui ont l'intention de quitter, souvent parce que les conditions de travail ne sont pas aussi attrayantes qu'ailleurs. Catherine-Julie est dans cette situation et affirme qu'elle veut partir car, dans la Fonction publique, on lui offrirait le double de son salaire. Étant aux prises, à titre de responsable de l'organisme, avec des problèmes de roulement de personnel, perdant plusieurs de ses employés au profit de la Fonction publique, elle songe elle aussi à quitter le navire.

D'autres lient leur désir de quitter à d'autres plans d'avenir, souvent personnels, comme le désir d'avoir un enfant. En effet, plusieurs travailleuses désirent quitter pour un emploi plus stable favorisant la conciliation travail-famille, comme Sharon, qui estime qui lui serait difficile dans les circonstances de garder cet emploi et d'avoir un enfant. En conséquence, elle aimerait changer d'emploi pour intégrer le milieu de l'éducation où elle pourrait avoir de meilleures conditions de travail tout en bénéficiant des vacances d'été qu'elle pourrait consacrer à sa famille.

Certaines personnes désirent quitter les milieux communautaires, mais pas nécessairement dans l'immédiat, la décision étant liée à d'autres facteurs, comme le fait d'avoir des enfants, ou encore, la possibilité de relever des défis. C'est le cas d'Ève-Marie qui désire rester tant qu'elle y trouvera des défis à relever, tout en désirant progresser professionnellement. En plus, elle détient maintenant une maîtrise qui lui donne un atout de plus à faire valoir à d'éventuels employeurs pour quitter l'organisme.

> *Dans mes projets, moi, quand je suis entrée ici, je ne me suis pas fixée de temps. Tant et aussi longtemps que ça va être stimulant et tout ça. C'est sûr que le fait d'avoir ma maîtrise en main, je vais peut-être regardé aussi pour autre chose en termes peut-être d'avancement, puis continuer à me développer. Oui, ici, je réussis à faire des choses. Mais, en même temps, j'ai le goût peut-être d'aller un peu plus loin. Fait que je serai peut-être ouverte à d'autre chose. Mais, je ne me vois pas dix ans ici, clairement non.* –Ève-Marie [insertion professionnelle et formation de la main-d'œuvre]

Par ailleurs, d'autres personnes ont l'intention de quitter les milieux communautaires, et ce, dès leur arrivée. Les contraints sont de ce nombre. Arrivés dans ces milieux parce qu'ils n'avaient pas trouvé d'emploi ailleurs, ils entrevoient évidemment un changement dès que l'occasion se présentera. C'est le cas d'Emma, qui désire changer d'emploi et elle veut un emploi ailleurs que dans les milieux communautaires, car elle dit avoir plafonné. Elle affirme que tout le monde dans l'organisme étaient au courant dès son arrivée qu'elle ne désirait pas rester longtemps dans cet emploi et elle a déjà d'ailleurs entrepris des démarches en ce sens. Elle se dit tannée des conditions de travail qui prévalent dans son secteur et voudrait un emploi ailleurs pour relever d'autres défis. De façon surprenante, elle ne ferme pas la porte à un autre emploi dans les milieux communautaires, pour autant que ce soit un poste de gestion, pour avoir de meilleures conditions de travail.

Pour certains responsables, alors que les milieux communautaires avaient été choisis et appréciés, l'idée d'un changement professionnel fait son chemin au fil des discussions avec des gens du réseau au cours desquelles ils s'aperçoivent que leur expérience et leur expertise sont reconnues dans le réseau. Ces responsables d'organismes commencent alors à envisager un transfert dans le réseau.

> *Ce n'est pas défini. Ce n'est pas défini encore. Évidemment, une direction générale m'intéresse, peut-être accéder à un poste de DG du milieu du réseau officiel. Je regarde ça aussi. Bien, je ne suis*

> *pas fermé à rien*. –Sacha-Pierre [santé et services sociaux]

Dans un autre ordre d'idées, plusieurs diplômées et diplômés songent à quitter leur emploi, même s'ils aiment leur travail, arguant que ce sont les obligations financières à venir qui les obligeront à quitter.

> *Bien, je dirais que, présentement, avec les obligations que j'ai, ça va. Ça va pour le moment. Par contre, c'est sûr qu'il y a toujours l'idée que bon, bien, je veux m'acheter une maison, je veux des enfants, tout ça. Je me dis qu'à un moment donné ça va venir que je ne pourrais plus par rapport au salaire*. –Sonia [santé et services sociaux]

Dans le même ordre d'idées, c'est l'insécurité financière qui pousse certaines personnes à faire le choix déchirant de changer d'emploi, même si ce dernier est apprécié.

> *Non! Je ne veux pas rester ici. Pas parce que je ne suis pas bien ici, je suis très bien ici. Mais, c'est juste qu'au niveau salarial, c'est toujours de budgéter à la cenne. C'est toujours l'inquiétude : bon, je n'ai pas de sous pour me mettre de l'argent dans un REER. Qu'est-ce que je vais faire à ma pension?* –Serena [santé et services sociaux]

En fait, la majorité des personnes interrogées visent une chose, un emploi stable assorti de bonnes conditions de travail. Sandy illustre bien ce désir, affirmant qu'elle désire un emploi stable, peu importe dans quel milieu il se trouvera.

> *Tout ce que je veux, c'est d'avoir une job stable à un moment donné à quelque part, avec des bonnes conditions de travail*. –Sandy [santé et services sociaux]

En somme, les deux dernières formes du passage dans les milieux communautaires revêtent un caractère planifié, dont la résultante diffère et se traduira par un départ ou par un séjour prolongé dans leur organisme. Or, pour certaines

personnes, le passage dans les milieux communautaires revêt un caractère indéterminé.

3.3 Une passage à durée indéterminée

Dans plusieurs cas, l'absence de plan d'avenir marque leur rapport à l'avenir, qui est davantage un rapport au quotidien. Cette position est souvent adoptée par les surfeurs qui se «□laissent porter par la vague□» et qui ont le slogan «□vivre au jour le jour□» comme credo. On y trouve aussi des expérimentés qui, à la suite des événements personnels marquants, ont décidé de vivre sans trop se projeter dans l'avenir et, par conséquent, sans faire de plan de carrière.

Samia correspond à cette figure lorsqu'elle amène la nuance qu'à défaut de faire des plans d'avenir, elle se compare aux gens de son entourage pour clarifier ses intentions professionnelles ou personnelles, sans pour autant les formaliser dans une planification.

> *Bien, au niveau professionnel, c'est drôle parce que des fois on parlait… Moi, je n'ai jamais fait de plan de carrière en tant que tel : me voir dans cinq ans. Je n'ai jamais fait ça. Du côté personnel, c'est à peu près la même chose aussi. Moi, je suis vraiment une personne qui fonctionne presque au jour le jour. Je me dis que là c'est ça et que ça sera ça dans tant de temps. Je ne sais pas où je serais dans un an. Je ne sais pas ce que la vie va m'apporter. Moi, je suis vraiment plus presque au jour le jour. Mais, c'est sûr que veut ou veut pas, en voyant les gens autour de toi des fois, tu n'as pas le choix de te comparer. Bon eux ont atteint ça. Moi, j'aimerais atteindre telle chose.* –Samia [santé et services sociaux]

Sylvine ajoute qu'elle estime se situer davantage dans le moment présent que dans l'avenir pour planifier à plus long terme.

> *Non, pour l'instant, c'est d'apprendre bien mon travail et de le posséder, puis de fonctionner bien avec. Au niveau travail, c'est jamais avant un an que… et ça fait juste trois mois. Fait que moi, c'est*

> *trop dans «le ici et maintenant» pour voir dans cinq ans*. –Sylvine [santé et services sociaux]

Érika explique sa façon de pouvoir ne pas faire de plan d'avenir, c'est-à-dire en étant ouverte aux différentes possibilités et faisant confiance à l'avenir.

> *Moi, premièrement, je suis une personne qui aime le changement. Je suis une personne qui m'adapte beaucoup. Je suis une personne qui aime beaucoup de choses. Fait que je ne suis pas comme cloîtrée pour faire quelque chose. Oui, j'ai étudié en orientation. Oui, j'ai fait des longues études. Mais, il y a d'autres choses qui s'approchent aussi et que je peux trouver intéressantes et qui ne coûtent rien. Je suis ouverte à plusieurs choses. Puis, je ne suis pas insécure. Je ne me mettrai pas à stresser. Qu'est-ce qu'il va y avoir là-bas pour moi? Je fais confiance en l'avenir et je me dis : on va aller, c'est l'environnement va être bien et les choses vont venir à moi. Je vais être ouverte à ce qui se passe. Il va sûrement y avoir de quoi, des opportunités. C'est d'être ouverte à ça. C'est d'être impliquée dans le milieu. Tout est là*. –Érika [insertion professionnelle et formation de la main-d'œuvre]

En terminant, les propos d'Édith illustrent bien la situation des personnes qui ne font pas de projet d'avenir, du moins à court terme, posture adoptée à la suite d'un événement personnel marquant, dans son cas un *burn-out*. En conséquence, elle dit ne planifier qu'à très long terme désormais.

> *Personnellement, j'ai fait un burn-out, ce qui fait que probablement ça m'a permis de m'asseoir un peu. C'est pour ça d'ailleurs… C'est plus une remise en question je pense, plus un état de fatigue, de grand épuisement là. À force de se donner, se donner, se donner, à un moment donné, tu te vides, puis il faut que tu remplisses le réservoir. Ce que j'ai fait l'année passée. Ce que j'ai décidé, c'est d'avancer une étape à la fois. Puis, on verra. J'ai des buts. J'ai des objectifs de réaliser des projets. Mais ces projets-là vont se faire à très long terme. Ce n'est*

> *pas quelque chose dans l'immédiat. Dans l'immédiat, je veux vivre et gérer ma vie.* –Édith [insertion professionnelle et formation de la main-d'oeuvre].

3.4 Des plans d'avenir personnels ayant préséance sur les plans d'avenir professionnels

Lorsque interrogés au sujet de leurs plans d'avenir, les diplômées et diplômés abordent généralement assez spontanément les projets professionnels, mais plusieurs d'entre eux expriment également des projets d'avenir au plan personnel, plus particulièrement à deux niveaux, soit les projets de formation et des projets de maternité.

3.4.1 «□J'aimerais continuer à étudier□»

Ainsi, plusieurs intervenantes et intervenants ont des projets de formation, le plus souvent de formation universitaire, de premier cycle ou de deuxième cycle, dépendamment du diplôme détenu. Certains techniciens aimeraient faire un baccalauréat, dans le même domaine ou dans un autre, alors que des bacheliers aimeraient faire une maîtrise, par intérêt, ou encore, pour remplir les exigences d'admission à un ordre professionnel, qui leur ouvriraient des portes pour un éventuel emploi.

Alors que certains projets sont plus au niveau des intentions, d'autres sont plus formalisés, comme Élyse qui fait part de son échéancier scolaire.

> *En septembre, je rentre à temps plein à la maîtrise en orientation. Je continue de travailler ici à raison de deux jours/semaine. Puis, c'est ça, la maîtrise ça implique quand même pour moi étant donné qu'il va me rester certains cours du bacc. aussi, ça va être un deux ans, un quatre sessions à temps plein. Il y a une session là-dessus où c'est le stage.*
> –Élyse [insertion professionnelle et formation de la

main-d'œuvre]

D'autres sont beaucoup moins formalisés mais néanmoins présents.

> *Puis, à part de ça. Pour l'instant, je n'ai pas l'énergie pour retourner à l'école. J'en ai assez comme ça. Mais, c'est sûr qu'un jour j'aimerais ça faire des cours, oui, me perfectionner .*[…] *À l'université, probablement, des cours de psychologie, des cours qui ont rapport à mon travail justement pour me donner d'autres ressources.* –Guylaine [services de garde]

Cette volonté de continuer à étudier pourrait s'expliquer par l'importance accordée aux études, les personnes interrogées étant somme toute assez scolarisées. Aussi, les chapitres précédents ont montré que le diplôme est un capital symbolique (Bourdieu, 1994a) valorisé dans le champ communautaire, ce qui expliquerait la volonté de certains acteurs d'accroître ce capital culturel institutionnalisé (Bourdieu, 1979b).

3.4.2 «□'aimerais avoir un enfant□»

Plusieurs intervenantes ont abordé les projets de maternité en parlant de leurs plans d'avenir. Tout comme les projets de formation, le degré de concrétisation de ces projets est variable.

En effet, certaines sont persuadées de vouloir des enfants, sans toutefois avoir un échéancier précis, car leur situation reste marquée par l'incertitude et la précarité des conditions de travail, mais le désir d'avoir un enfant est néanmoins clarifié.

> *Des enfants peut-être dans deux ans. On va voir ce qui arrive. On va s'essayer d'ici deux ans.* –Simone [santé et services sociaux]

Pour d'autres, une grossesse est envisagée mais à long terme.

> *C'est difficile de prévoir mon avenir à très long terme, si tu veux. Moi, on est ici encore pour deux ou trois ans certain. Fait que pour moi, pour deux ou*

> *trois ans, c'est évident que je continue de travailler ici à moins qu'il y ait des mises à pied ou des coupures. Je ne suis aucunement en recherche d'emploi ailleurs. Ça ne m'intéresse pas du tout. Éventuellement, peut-être que j'aurai un bébé, mais ce n'est pas dans les projets à court court terme là. Comme on disait tantôt, même mon boss le sait que c'est dans mes projets.* –Stéphanie [santé et services sociaux]

Dans certains cas, le désir d'avoir un enfant est là, mais le moment de planifier une grossesse n'est pas encore arrêté.

> *Dans ma vie personnelle, bien c'est sûr qu'un jour j'aimerais avoir des enfants, une famille. C'est ça! Mais pour l'instant, je ne suis pas rendue là non plus. Mais, c'est sûr qu'un jour je veux en avoir.* –Guylaine [services de garde]

En se rapportant au portrait de la main-d'œuvre en milieux communautaires, il est possible d'y constater que ces milieux comptent presque 80 % de femmes (Bourdon *et al*., 2001), la plus forte proportion de femmes se situant entre 25 et 34 ans, il peut alors paraître normal que plusieurs d'entre elles désirent enfanter.

3.5 Une analyse statistique des intentions de changement professionnel

La volonté de quitter les milieux communautaires, à regret ou avec joie, est très souvent abordée. Le plus souvent, les conditions de travail étaient le point d'achoppement entre les diplômées et diplômés et les milieux dans lesquels ils semblent, somme toute, se sentir bien et aimer le type d'intervention qui s'y réalise. Ainsi, une question concernait les intentions de changement professionnel dans le questionnaire de la seconde phase du programme de recherche. Il s'en dégage des constats pour le moins intéressants.

On observe dans le tableau 14 que, globalement, les diplômées et diplômés se divisent en deux groupes égaux concernant leurs intentions de changement professionnel. La moitié n'envisagent pas de changement (50,0□%), alors que l'autre

moitié se questionnent (15,6□%), explorent (25,5□%), ou encore, sont engagés dans un changement professionnel (8,9□%).

Tableau 14

Répartition des travailleuses et travailleurs rémunérés selon leurs intentions de changement professionnel[34]

	Fréquence	%
Pas de changement professionnel	141	50
Questionnement quant à un changement professionnel	44	15,6
Exploration d'un changement professionnel	72	25,5
Engagement dans un changement professionnel	25	8,9
Total	**282**	**100,0**

Par ailleurs, une analyse plus détaillée permet de faire ressortir certains constats. En effet, en croisant les intentions de changement professionnel avec l'âge des répondants, on observe que 61,0□% des 35 ans et plus n'envisagent pas faire de changement, tout comme 51,0□% des moins de 24 ans. Les 25 à 34 ans étant ceux qui se questionnent (20,9□%), ou encore, explorent (36,3□%) la possibilité de faire un changement professionnel. Ces derniers sont les plus engagés dans un changement (11,0□%) (Annexe I, Tableau 1).

Mises en relation avec la scolarité, les intentions de changement professionnel permettent d'observer que les titulaires d'un diplôme du secondaire sont les moins enclins à changer d'emploi (68,5□%). De manière très contrastée, les diplômées et diplômés universitaires sont les moins nombreux à ne pas envisager de changement (38,7□%). Ils se questionnent (19,0□%) et explorent (28,9□%) plutôt la possibilité d'aller travailler ailleurs. Ils sont d'ailleurs 13,4□% à être engagés dans un changement, soit proportionnellement près de quatre fois plus que les autres diplômées et diplômés (Annexe I, Tableau 2).

[34] La mention «□J'ai fait récemment un changement professionnel et je suis en train de m'installer dans celui-ci□» a été retirée de cette analyse, puisque l'utilisation de cette variable dans ce contexte visait à mesurer les intentions de changements de ceux qui n'en avaient pas fait encore ou qui étaient sur le point d'en faire un.

En ce qui a trait à l'ancienneté, on remarque que les travailleuses et travailleurs qui comptent le plus d'années de service (plus de 5 ans) sont 56,6□% à ne pas envisager de changement; cependant, ils sont les plus nombreux à se questionner (21,2□%). Ceux qui comptent moins d'une année de service sont 40,5□% à explorer la possibilité de changer d'emploi tout en étant les plus nombreux à être effectivement engagés dans un changement (10,8□%), la proportion de travailleuses et travailleurs engagés dans un changement diminuant plus l'ancienneté augmente (9,8□% de ceux qui ont entre 1 et 5 ans d'ancienneté et 7,1□% pour ceux qui ont plus de 5 ans d'ancienneté) (Annexe I, Tableau 3).

Par ailleurs, au plan de l'année d'obtention du diplôme, on observe que ceux qui ont obtenu leur diplôme depuis plus longtemps sont les plus nombreux à ne pas envisager un changement (69,0□%). Par contre, les plus récemment diplômés sont près de trois fois plus nombreux à être engagés dans un changement professionnel (15,4□%) (Annexe I, Tableau 4).

En somme, cette analyse permet de constater que les plus diplômés, par surcroît, les plus récemment diplômés, donc le plus souvent les plus jeunes et les moins expérimentés, ont davantage l'intention d'effectuer un changement professionnel (Deschenaux et Bourdon, 2002).

SEPTIÈME CHAPITRE

UN REGARD THÉORIQUE SUR LES DONNÉES

[…] *Du fait que la vérité du monde social est un enjeu de luttes dans le monde social et dans le monde sociologique qui est voué à la production de la vérité du monde social, la lutte pour la vérité du monde social est nécessairement sans fin, interminable*. (Bourdieu, 2001, p.221)

Ce chapitre fait un retour sur un certain nombre de constats qui sont ressortis de l'analyse descriptive des données quantitatives (Quatrième chapitre) et qualitatives (Cinquième et Sixième chapitres) à l'aide des outils conceptuels présentés dans le deuxième chapitre. Bien que la thèse avait jusqu'ici une tournure résolument descriptive, nous avons voulu mettre de l'avant une interprétation théorique, afin d'apporter un éclairage particulier sur ces données. En ce sens, les propos tenus dans ce chapitre sont amenés à titre hypothétique, au sens poppérien du terme, c'est-à-dire qu'ils seraient potentiellement falsifiables. En effet, en science, le vrai n'est jamais que non encore faux (Popper, 1968). Bourdieu, tout au long de sa carrière, a tenté d'élaborer une théorie générale de la sociologie. En cela, il s'est efforcé de fabriquer un modèle qui permettrait d'englober un nombre de cas aussi étendu que possible. Le but étant d'avoir un cadre sociologique dans lequel puissent s'inscrire les phénomènes sociaux. Cette propension –prétention diront certains- à vouloir expliquer l'ensemble des faits sociaux par ce cadre lui a valu et lui vaut encore sa part de critiques. Néanmoins, dans une optique d'interprétation[35], rappelons-le, nous avons choisi un bon nombre de ces outils conceptuels développés par Bourdieu, car ils nous ont semblés inspirants et porteurs de pistes d'explication aux résultats descriptifs décrit antérieurement.

---

[35] La lectrice ou le lecteur attentif remarquera l'usage du conditionnel tout au long de ce chapitre lorsque nous mettons de l'avant une interprétation.

Ainsi, les objectifs spécifiques identifiés dans le premier chapitre ont servi de structure à cet essai d'interprétation. En ce sens, la première section interprète le portrait des conditions de travail des jeunes dans les milieux communautaires en traitant de la place prépondérante que prennent les milieux lorsqu'on observe les conditions de travail (Premier chapitre, section 5.1a).

La deuxième section examine si la présence des diplômées et diplômés dans les milieux communautaires est choisie ou fortuite (Premier chapitre, section 5.1c) à la lumière du concept de stratégie. Aussi, il est également question dans cette section de l'évaluation de la pertinence de la formation des diplômées et diplômés afin d'occuper un emploi dans les milieux communautaires (Premier chapitre, section 5.1b), car le sixième chapitre a montré que cette évaluation est étroitement liée à l'impression de choix face au travail dans ces milieux.

La troisième section examine les plans d'avenir des diplômées et diplômés (Premier chapitre, section 5.1d), de manière à mieux cerner l'importance qu'ils accordent à leur passage dans les milieux communautaires.

1. Des conditions de travail éminemment liées aux milieux

Les résultats présentés dans le quatrième chapitre ont démontré l'importance que revêt le milieu dans l'étude des conditions de travail des diplômées et diplômés, au point où il apparaît plus pertinent de traiter des milieux communautaires plutôt que d'un milieu communautaire. De plus, les milieux ont une place prépondérante dans le sens qu'ils règlent, d'une part, l'accès et, d'autre part, les conditions de travail.

1.1 Le diplôme comme condition d'accès dans certains milieux

Au plan du secteur d'activité des organismes étudiés, d'importantes disparités existent, notamment en ce qui a trait à la scolarisation des travailleuses et travailleurs. En effet, on observe dans tous les secteurs une prédominance des diplômées et diplômés du post-secondaire; cependant, deux secteurs se démarquent quant à la

scolarisation de leurs effectifs. Dans les services de garde, on trouve davantage de titulaires de diplômes collégiaux, alors que dans le secteur de l'insertion professionnelle et de la formation de la main-d'œuvre, on trouve plus de diplômées et diplômés universitaires.

Par ailleurs, au plan de la taille des organismes et des clientèles principalement desservies, on observe un lien avec le secteur d'activité, par exemple, les femmes diplômées du collégial œuvrent principalement dans des organismes ayant pour clientèle les enfants et les adolescents et se trouvent plus que les autres diplômées et diplômés dans des organismes de 16 employés et plus, ce qui laisse apparaître plusieurs caractéristiques des services de garde. Aussi, les diplômées et diplômés universitaires œuvrent souvent auprès des étudiants et des jeunes adultes, clientèles principalement desservies par les organismes d'insertion professionnelle et de formation de la main-d'œuvre. On observe aussi que plusieurs titulaires d'un diplôme du secondaire ou moins, surtout âgés de 35 ans et plus, travaillent dans des organismes de grande taille, œuvrant auprès des enfants et des adolescents, de même qu'auprès des personnes aux prises avec des problèmes de santé mentale ou physique, ce qui nous permet de faire un lien, encore une fois, avec les organismes du secteur des services de garde, mais également avec les organismes du secteur de la santé et des services sociaux.

Ces constats montrent l'importance du milieu dans l'insertion professionnelle. En effet, il faut ajuster le regard sur ce phénomène pour comprendre que, dans une perspective structuraliste (Laflamme, 1993), ce n'est pas parce que plusieurs diplômées et diplômés ont décidé d'œuvrer dans un secteur particulier que ce dernier compte effectivement plusieurs travailleuses et travailleurs munis de diplômes, mais bien parce que ce secteur d'activité embauche plusieurs diplômées et diplômés, expliquant pourquoi ces derniers s'y trouvent.

En observant ce phénomène à la lumière de la notion de champ (Bourdieu, 1980d, 1987, 1994a, 2001), il faut voir les relations entre les milieux communautaires et l'État comme des luttes sociales entre deux collectifs d'agent tentant d'imposer leur vision de l'enjeu.

Dans le cas des services de garde, on pourrait penser que l'adoption de la politique familiale gouvernementale leur permettait de substantiels gains, notamment au chapitre des conditions de travail, ce qui aurait eu comme conséquence que le secteur aurait accepté les conditions que l'État imposait concernant la formation des travailleuses et travailleurs. Ainsi, le capital culturel institutionnalisé (Bourdieu, 1979b), le diplôme, prend de l'importance dans ce champ et les acteurs qui désirent y entrer doivent maintenant le posséder.

Dans cette optique, on explique mieux la présence accrue des diplômées et diplômés dans certains secteurs, de même que la concentration de certains types de diplômes dans d'autres secteurs, ce capital symbolique étant la condition d'accès à ces sous-champs. De plus, la conjugaison de ces constats au fait que l'État embauche moins de nouveaux diplômés, tout en contribuant davantage au financement des organismes communautaires permet d'autant plus de comprendre ce phénomène.

La même situation se produirait pour les organismes d'insertion professionnelle et de formation de la main-d'œuvre qui se démarquent par le nombre d'universitaires que comptent leurs organismes. En signant des contrats de service avec l'État, ce dernier, en négociation avec les organismes, conviendrait des conditions de réalisation du contrat et, à ce chapitre, de la qualification des travailleuses et travailleurs qui effectueront les tâches à accomplir. L'État désirant voir une main-d'œuvre tout aussi qualifiée que la sienne dispenser ces services, les organismes se tourneraient alors vers des professionnels institutionnellement reconnus (diplômés) pour effectuer le travail, ce qui expliquerait pourquoi on trouve une majorité de diplômées et diplômés universitaires dans ces organismes, et ce, dès

leur embauche, le diplôme étant devenu, également dans ce secteur, un capital à posséder pour y accéder.

Cependant, ce n'est pas le cas, ou pas encore le cas, dans tous les secteurs d'activité, ce qui expliquerait que certains d'entre eux voient leurs travailleuses et travailleurs plus âgés être moins scolarisés, le diplôme ne faisant pas office de droit d'entrée à l'époque où ils ont été embauchés.

En somme, il faut retenir que c'est le secteur d'activité, qu'on peut voir comme un sous-champ du champ communautaire, avec ses contingences, besoins et demandes, qui influence la présence des diplômées et diplômés, et non le contraire, bien que les diplômées et diplômés peuvent arriver à modifier, par leur présence accrue, les conditions d'accès au champ. Cependant, le champ, en acceptant cette nouvelle condition d'accès, influence encore l'embauche, mais, cette fois, en valorisant un autre type de capital que les nouveaux arrivants devront posséder pour pouvoir y obtenir un emploi.

1.2 Plusieurs facteurs entrent en jeu dans la stabilisation de l'emploi

Les milieux jouent également un rôle dans la stabilisation de l'emploi, comme l'a montré l'indice de stabilité de l'emploi présenté dans le quatrième chapitre. Un emploi stable ayant été défini comme un emploi où il y a une présence syndicale, que la rémunération provient du budget de fonctionnement de l'organisme et non d'un programme gouvernemental, qui est à temps plein, à durée indéterminée et offrant une bonne rémunération. Toutes ces conditions sont rarement réunies, mais le cumul du plus de ces conditions possibles tendrait vers un emploi jugé stable.

Ainsi, le quatrième chapitre a montré que les travailleuses et travailleurs plus âgés, c'est-à-dire de 35 ans et plus, sont les titulaires des emplois les plus stables. Aussi, les diplômées et diplômés du post-secondaire, de même que les travailleuses et travailleurs qui ont plus de trois années de service dans l'organisme occupent des

emplois jugés stables. Cette stabilisation de l'emploi qui semble se produire de pair avec l'âge et l'ancienneté vient appuyer les thèses de la précarisation des formes de l'emploi chez les jeunes (Rose, 1998, 1999, 2000).

Cependant, peu importe l'âge, la scolarisation permet d'accroître la stabilité, ce qui pourrait être interprété comme un indice du pouvoir du diplôme (Bourdon, 1996a, 1996b; Bourdon et Cleaver, 2000; Laflamme, 1994, 1996, 2000). Ainsi, le diplôme, en plus d'être – et peut-être même parce que – un droit d'entrée dans certains milieux, garantit de meilleures conditions de travail.

En effet, certains milieux offrent de meilleures conditions de travail par rapport aux autres. C'est notamment le cas, en général, du communautaire de service et, en particulier, des organismes des secteurs des services de garde et de l'insertion professionnelle et de la formation de la main-d'œuvre.

Cependant, il faut moduler cette stabilité de l'emploi au regard du reste du marché de l'emploi, car des différences importantes existent entre les travailleuses et travailleurs des milieux communautaires et de la population globale, notamment en ce qui a trait à la scolarité, au régime d'emploi et à la rémunération.

En effet, le quatrième chapitre a montré les fortes différences entre les milieux communautaires et l'ensemble du marché de l'emploi en ce qui a trait à la scolarité des travailleuses et travailleurs, ces derniers étant beaucoup plus scolarisés dans les milieux communautaires, et ce, à tous les âges.

Au plan du régime d'emploi, les travailleuses des milieux communautaires œuvrent un peu plus à temps plein que leurs homologues de l'ensemble du marché de l'emploi, mais les hommes sont moins nombreux à travailler à temps plein dans les milieux communautaires.

Mais c'est sans doute au niveau de la rémunération que les différences sont les plus marquées. Ainsi, les jeunes travailleuses et travailleurs des milieux communautaires semblent avantagés par rapport aux autres de l'ensemble du marché de l'emploi, recevant une meilleure rémunération. Cette situation étant plus marquée chez les moins de 25 ans, également chez les 25 à 34 ans, mais de manière moins évidente. C'est pour les travailleuses et travailleurs plus âgés que la rémunération dans l'ensemble du marché de l'emploi n'a presque pas de commune mesure avec les milieux communautaires. Alors que près de 20 % de la population globale gagne plus de 45 000 $, seulement près de 2 % obtient cette rémunération dans les milieux communautaires.

Donc, pris isolément, les milieux communautaires, certains en particulier, semblent offrir des emplois relativement stables; cependant, au regard du reste du marché de l'emploi, on peut penser que leur situation en emploi n'est pas si intéressante. En effet, alors que les travailleuses et travailleurs plus âgés et ayant le plus d'ancienneté sont ceux qui ont des emplois plus stables, on observe que c'est principalement après 35 ans qu'ils semblent désavantagés par rapport à l'ensemble de la population, ce qui marque les différences entre les deux groupes. De plus, la forte scolarisation des travailleuses et travailleurs des milieux communautaires pourrait porter à penser à de meilleures conditions de travail, notamment au plan de la rémunération, or il n'en est rien.

Cette situation pourrait potentiellement s'expliquer par ce que Bourdieu (Bourdieu, 1998a, 1998b) a nommé l'affaiblissement de la main gauche de l'État.

En effet, dans un contexte dominé par l'idéologie néolibérale, que Bourdieu (1998b) définit comme une « utopie (en voie de réalisation) d'une exploitation sans limites […]. [Un] programme de destruction méthodique des structures collectives capable de faire obstacle à la logique du marché pur » (p. 3), l'État est divisé entre son désir de répondre aux diktats des marchés financiers par l'atteinte du déficit zéro et

son rôle historique de prise en charge des besoins sociaux. Or, comme le néolibéralisme vise à détruire tous les collectifs, dont l'État, susceptibles de freiner l'expansion libre des marchés (Bourdieu, 1998a), il en résulte un affaiblissement de la « main gauche de l'État », c'est-à-dire de tous les services sociaux dispensés par l'État au profit de la « main droite de l'État », c'est-à-dire tout le pouvoir financier étatique.

Plus précisément, la main gauche de l'État réfère à tout « [...] ceux que l'on envoie en première ligne remplir les fonctions dites "sociales" et suppléer les insuffisances les plus intolérables de la logique de marché sans leur donner les moyens d'accomplir vraiment leur mission » (Bourdieu, 1998b, p. 11).

Ainsi, les milieux communautaires répondent d'autant plus à cette définition de la main gauche de l'État qu'ils sont maintenant reconnus comme partenaires de l'État par la *Politique de reconnaissance de l'action communautaire autonome*. En plus, plusieurs responsables d'organismes ont fait état du manque de financement auquel ils sont aux prises, les limitant dans leur mission.

Or, bien que constatant la prégnance de l'idéologie néolibérale dans notre société et, par conséquent, l'affaiblissement de la main gauche de l'État et, par extension, des milieux communautaires, un véritable paradoxe est créé par cette situation. En effet, pour pouvoir imposer leur vision néolibérale, les tenants de cette idéologie ont ardemment besoin de ce qu'ils cherchent à détruire, c'est-à-dire les structures collectives susceptibles d'entraver le fonctionnement optimal du marché, afin de maintenir la paix sociale.

> Alors que les obstacles rencontrés sur la voie de la réalisation de l'ordre nouveau – celui de l'individu seul, mais libre – sont aujourd'hui tenus pour imputables à des rigidités et des archaïsmes, et que toute intervention directe et consciente, du moins lorsqu'elle vient de l'État, par quelque biais que ce soit, est d'avance discréditée, donc sommée de s'effacer au profit d'un mécanisme pur et anonyme, le marché (dont on oublie qu'il est aussi le lieu

> d'exercice d'intérêts), c'est en réalité la permanence ou la survivance des institutions et des agents de l'ordre ancien en voie de démantèlement, et tout le travail de toutes les catégories de travailleurs sociaux, et aussi toutes les solidarités sociales, familiales ou autres, qui font que l'ordre social ne s'effondre pas dans le chaos malgré le volume croissant de la population précarisée. (Bourdieu, 1998a, p.□3)

Cette situation est doublement paradoxale par le fait que les travailleuses et travailleurs des milieux communautaires sont ceux qui maintiennent l'ordre social par leur intervention, tout en faisant partie des populations précarisées par les effets de l'idéologie néolibérale. Devant ces paradoxes, il est de bon aloi de se demander qu'est-ce qui explique alors que plusieurs diplômées et diplômés s'y retrouvent?

2. CHOISIR ET PLANIFIER SA TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE : QUESTION DE STRATÉGIE?

Le type de trajectoire professionnelle empruntée pour accéder aux milieux communautaires est devenu la pierre angulaire de la compréhension de la place occupée par ces milieux dans l'insertion professionnelle des diplômées et diplômés. Ainsi, le cinquième chapitre a montré qu'il en existe six types qui se définissent sur deux axes□l'impression de choix face à l'emploi dans les milieux communautaires et la planification de la trajectoire professionnelle. Ces deux axes étant issus du cadre conceptuel, plus précisément en renvoyant aux notions d'insertion professionnelle (Bourdon, 2001; Dubar, 1998a, 2001; Laflamme, 1984, 1993) et de stratégies (Bourdieu, 1980, 1994; Rose, 1999).

Dans cette typologisation, les *militantes et militants,* les *marginaux* et les *expérimentés* affirment avoir choisi et planifié leur présence dans les milieux communautaires. Les *convertis* ont choisi leur présence dans ces milieux, mais ils ne l'avaient pas nécessairement planifiée. Les *contraints*, quant à eux, ont planifié leur trajectoire professionnelle, mais ils se trouvent dans les milieux communautaires

contre leur gré. Les *surfeurs,* pour leur part, n'ont ni choisi ni planifié leur insertion dans ces milieux, s'étant laissés porter par les événements.

Cette section s'attarde maintenant aux grands constats qui sont ressortis de l'analyse qualitative, à savoir que les diplômées et diplômés estiment majoritairement choisir et planifier leur présence dans les milieux communautaires. Elle se termine en traitant de ceux qui n'ont finalement ni choisi ni planifié leur présence dans ces milieux.

2.1 Choisir les milieux communautaires?

La majorité des diplômées et diplômés ont emprunté une trajectoire professionnelle marquée par l'impression de choix pour arriver dans les milieux communautaires, comme cela a été montré dans le cinquième chapitre. Une conjoncture particulière des milieux communautaires leur permet d'y accéder en plus de leur conférer un certain pouvoir, se traduisant par de meilleures conditions de travail, à certains égards pour les plus jeunes d'entre eux, à d'autres égards pour les plus âgés.

Qui plus est, cette impression de choix est étroitement liée à l'évaluation de la pertinence de la formation post-secondaire pour œuvrer dans les milieux communautaires, ceux qui prétendent avoir choisi leur présence dans ces milieux estimant leur formation très satisfaisante au regard de la tâche qu'ils effectuent. *A contrario*, les personnes qui estiment être dans les milieux communautaires par hasard ou parce qu'elles y ont été contraintes sont plutôt insatisfaites de leur formation et sont inconfortables avec les conditions de travail précaires qui prévalent dans ces milieux; contrairement à celles qui estiment avoir choisi leur présence, qui affirment réussir à composer avec ces conditions, se trouvant souvent même en mesure de comprendre pourquoi il en est ainsi.

Cette évaluation positive de la pertinence de la formation post-secondaire de la part des diplômées et diplômés est partagée par la majorité des travailleuses et travailleurs rencontrés, laissant croire que leur passage dans le système d'enseignement les a bien préparés à œuvrer dans les milieux communautaires, contrairement à ce que postulait le programme de recherche dans lequel s'inscrit cette thèse.

Ainsi, il semble que plusieurs diplômées et diplômés se sentent outillés et en contrôle grâce à leur formation et sont capables de mobiliser les ressources nécessaires pour combler les lacunes. Ce sentiment de contrôle pourrait être attribuable à la maîtrise pratique de la pratique (Bourdieu, 1987), potentiellement développée par les acteurs à la suite de l'ajustement objectif de leur habitus au champ dans lequel ils se trouvent. Ce sens du jeu permet à l'acteur de développer un sens de sa place, c'est-à-dire

> Une connaissance pratique, corporelle, de sa position dans l'espace social […], comme dit Goffman, un sens de sa place (actuelle et potentielle) convertie en un sens du placement, qui commande son expérience de la place occupée […]. La connaissance pratique que procure ce sens de la position prend la forme de l'émotion (malaise de celui qui se sent déplacé ou aisance associée au sentiment d'être à sa place) (Bourdieu, 1997, p. 220).

De fait, ce sens de sa place, développé par l'incorporation d'un habitus, a été transmis par le biais d'une socialisation qui peut tirer son origine de plusieurs sources, soit l'environnement familial ou le système d'enseignement. En fait, bien que plusieurs aient parlé de l'implication bénévole de leurs parents ou même de l'emploi occupé par ces derniers dans les milieux communautaires, la plus forte socialisation est effectuée dans le système d'enseignement, contrairement à ce que postulait l'hypothèse du programme de recherche.

Cette hypothèse posait la question du potentiel choc des cultures entre celle des diplômées et diplômés et celle des milieux communautaires. Les valeurs

véhiculées dans l'une et l'autre des cultures en cause étant au cœur de cette hypothèse. Tout comme pour la préparation au milieu communautaire, qui semble s'avérer adéquate aux dires de la majorité des diplômées et diplômés, il ne semble pas y avoir de dissonances au niveau des valeurs de ces travailleuses et travailleurs au regard du milieu dans lequel ils évoluent. Des travaux récents (Dionne, 2003) abondent effectivement dans ce sens.

En somme, les diplômées et diplômés semblent avoir été bien préparés à œuvrer dans les milieux communautaires lors de leur passage dans le système d'enseignement. Il paraît cependant pertinent de se demander si cette adéquate préparation est le résultat d'une adaptation du système d'enseignement aux nouvelles réalités du marché de l'emploi, c'est-à-dire que de plus en plus de diplômées et diplômés intègrent le marché de l'emploi par le biais des milieux communautaires, forçant le système d'enseignement à s'adapter. Aussi, est-ce que la professionnalisation du milieu communautaire, qui, ayant changé ses pratiques et attitudes à l'égard des diplômées et diplômés, conviendrait mieux à celles-ci et ceux-ci? Les données dont nous disposons ne nous permettent cependant pas de répondre indiscutablement à ces questions, mais elles permettent d'envisager l'hypothèse d'une réponse positive à ces deux questions.

Cependant, ce qui est plus sûr, c'est que plusieurs diplômées et diplômés ont abordé le fait que leur formation les avait préparés à intervenir auprès d'une clientèle en particulier, rendant par le fait même les intervenantes et intervenants assez polyvalents pour bien s'acquitter de leur tâche, peu importe le contexte où ils sont placés pour intervenir. Ils développeraient ainsi par leur passage dans le système d'enseignement une maîtrise symbolique de la pratique (Bourdieu, 1987) dans leur champ d'intervention, c'est-à-dire un certain nombre de règles, de codes, de procédures, mobilisables théoriquement lorsque placés dans un nouvelle situation relevant de leur champ de spécialisation. À la suite d'un ajustement de leur habitus, la maîtrise symbolique de la pratique se transformerait alors en maîtrise pratique de la

pratique, permettant aux acteurs de se *sentir à leur place,* ayant incorporé l'habitus du champ dans lequel ils se trouvent et, du coup, développeraient le sens pratique ou le sens du jeu, propre et objectivement ajusté au champ.

C'est peut-être cette socialisation opérée par l'organisme dans lequel ils se trouvent qui expliquerait pourquoi ceux qui prétendent avoir choisi d'œuvrer dans les milieux communautaires sont plus enclins à faire plus d'heures non rémunérées, comme cela a été présenté dans le cinquième chapitre. L'organisme valorisant l'engagement, le bénévolat, le professionnalisme et l'adhésion à la cause (Favreau, 1989; Hamel, 1995; Parazelli, 1995), les diplômées et diplômés s'y trouvant par choix, se sentant à leur place, incorporeraient l'habitus de l'organisme et, de ce fait, adopteraient les pratiques en vigueur dans ce dernier.

2.1.1 L'incorporation d'un habitus et la propension au choix

À la suite des éléments précédemment présentés, nous avançons l'interprétation, à la lumière des outils théoriques, que l'incorporation de ce que Bourdieu (2000) a appelé l'inconscient d'école (Deuxième chapitre, section 3.2) par les diplômées et diplômés pourrait les mener à considérer leur insertion professionnelle dans les milieux communautaires comme un choix, alors qu'on pourrait plutôt y voir une réponse objectivement ajustée de leur habitus à une situation donnée.

Donc, en développant la maîtrise symbolique de la pratique dans leur domaine de spécialisation et, par la suite, la maîtrise pratique de la pratique dans leur champ, les diplômées et diplômés se sentent à leur place dans les milieux communautaires, ce qui les porterait, dans l'illusion de l'improvisation (Bourdieu, 1980c; Perrenoud, 2000), à conclure que cette expérience réussie l'est car ils l'ont choisie. Rappelant l'idée que rien n'est plus libre et contraint à la fois que l'action du bon joueur, il serait normal qu'ayant inconsciemment incorporé un habitus les disposant vers les milieux communautaires, ils s'y sentent à leur place.

2.2 Capitaux valorisés dans le champ et pouvoir conféré au diplôme

Dans la foulée des relations partenariales entre les milieux communautaires et l'État, la présence des diplômées et diplômés du post-secondaire dans ces milieux a augmenté de telle sorte qu'ils sont maintenant très nombreux à y œuvrer (72,5 % des travailleuses et travailleurs rémunérés sont diplômés du post-secondaire, selon Bourdon *et al.*, 2001).

D'ailleurs, le sixième chapitre a montré comment les responsables d'organismes composaient avec cette nouvelle réalité, en utilisant, entre autres, le fait que plusieurs programmes d'études désignent les milieux communautaires comme milieux de stage pour les étudiantes et étudiants. Les stages sont, dans cette optique, un moyen de sélectionner ou, à tout le moins, de mettre à l'essai les nouveaux diplômées et diplômés. Ce chapitre a aussi fait état que certaines filières de formation semblaient davantage en faire ainsi, notamment dans les services de garde et dans le secteur de la santé et des services sociaux. Dans certains cas, le stage s'avère un passage obligé vers un emploi dans l'organisme.

Ainsi, les exigences de professionnalisation de l'intervention dans les milieux communautaires, occasionnées par le tournant vers les services dans la foulée des relations partenariales avec l'État ont conduit à une valorisation du capital culturel institutionnalisé (Bourdieu, 1979), soit le diplôme, dans l'embauche des travailleuses et travailleurs des organismes communautaires. Des responsables d'organismes ont fait état de cette réalité en affirmant que les savoirs «□académiquement□» reconnus ont maintenant plus de «□valeur□» dans les milieux communautaires que les savoirs d'expérience, autrefois ceux sur quoi reposait l'action communautaire.

Cette valorisation des savoirs universitaires contribue à renforcer ce que Dandurand et Ollivier (1991) ont appelé l'impérialisme d'école. De fait, «□la valorisation du mode de connaissance qu'est la rationalité scientifique a pour corollaire un refoulement hors de l'enseignement ou à ses frontières d'autres modes

d'appréhension de la réalité qui font davantage appel aux connaissances […] tout simplement empruntées à une tradition ou apprises dans la foulée des pratiques quotidiennes (p. 11).

En conséquence, les milieux communautaires semblent être dans une conjoncture favorable à l'accueil des diplômées et diplômés. Le quatrième chapitre a montré que les plus jeunes diplômées et diplômés étaient plus nombreux à être rémunérés par le biais des programmes gouvernementaux, ce qui, certes, est une situation précaire, mais qui leur permet néanmoins d'intégrer les milieux communautaires à la fin de leurs études. Aussi, ces données montrent que les jeunes (moins de 35 ans) travaillent davantage à temps plein que leurs aînés. De plus, les travailleuses et travailleurs du communautaire de service possèdent plus souvent des contrats à durée indéterminée, ce qui indiquerait, potentiellement, que les milieux davantage concernés par le tournant vers les services offriraient des conditions de travail plus stables, affirmation corroborée par l'indice de stabilité de l'emploi. Aussi, les données du quatrième chapitre démontrent la conversion du capital culturel institutionnalisé en capital économique dans ce champ par une rémunération supérieure des détentrices et détenteurs d'un diplôme universitaire. Également au chapitre de la rémunération, on remarque que les plus jeunes semblent même avantagés au plan salarial en comparaison avec les jeunes du même âge dans l'ensemble du marché de l'emploi (Bourdon, 2000).

2.3 Instrumentalisation du passage dans les milieux communautaires?

Cette section a jusqu'à présent montré que les milieux communautaires semblent être dans une conjoncture favorable pour accueillir les nouveaux diplômées et diplômés et, ce faisant, ces derniers jouissent d'un relatif pouvoir dans ce champ étant donné qu'ils détiennent un capital valorisé dans le champ, c'est-à-dire un diplôme. Aussi, il a été montré dans le sixième chapitre que plusieurs diplômées et diplômés envisagent un changement professionnel, notamment les plus jeunes et plus récemment diplômés .

Ainsi, tout en considérant, d'une part, que leur socialisation scolaire les prédisposerait à œuvrer dans les milieux communautaires et, d'autre part, que les acteurs dotés de la maîtrise pratique de la pratique dans un champ disposeraient d'un grande marge de manœuvre, on pourrait en conclure à la mise en pratique d'une stratégie d'insertion professionnelle de la part des diplômées et diplômés, laquelle stratégie serait planifiée.

Or, la notion de stratégie peut prendre plusieurs sens, notamment selon la posture paradigmatique de l'auteur qui la définit. Ainsi, Rose (1999) a distingué plusieurs nuances à cette notion, dont le caractère faible ou fort de la stratégie. Une stratégie au sens fort «□exige un sujet (qui n'est pas forcément un individu), une action (qui n'est pas totalement indéterminée), une rationalité (qui n'est pas nécessairement celle de l'*homo œconomicus*) et une vision à long terme dans un espace marqué par l'incertitude et la complexité□» (p.□162-163).

Suivant cette définition de la stratégie dans son acception forte, Rose (1999) remet en doute la possible application de cette acception à la situation des jeunes (et des jeunesses) sur le marché de l'emploi, pour deux principales raisons. D'une part, il lui paraît difficile de distinguer la situation des jeunes des déterminants du marché de l'emploi, notamment de la précarisation des formes de l'emploi dont ils sont victimes (Rose *In* Fournier et Bourassa, 2000a). Ce faisant, la marge de manœuvre des jeunes s'en trouve réduite. D'autre part, la stratégie au sens fort est remise en question par rapport au postulat de rationalité, car la «□plupart des jeunes semblent développer des comportements sur une vision de court terme et selon un calcul très approximatif□» (Rose, 1999, p.□175).

Ainsi, la notion de stratégie, suivant ces nuances, pourrait être utilisée au sens faible du terme. En ce sens, la définition que Bourdieu (1992) a formulé de la stratégie semble convenir à ce dessein. Il définit la stratégie comme des «□lignes d'action objectivement orientées que les agents sociaux construisent sans cesse dans

la pratique et en pratique, et qui se définissent dans la rencontre entre l'habitus et une conjonction particulière du champ» (p.104). Cette définition de la stratégie est d'ailleurs centrale dans sa théorie de la pratique, car «elle est au principe même de la pratique, au point de vue des agents» (Bourdieu, 1994a, p.4).

En somme, la conjugaison des deux grands constats dégagés de ces conclusions mène à considérer la présence des diplômées et diplômés ayant planifié leur trajectoire professionnelle et choisi leur présence dans les milieux communautaires comme relevant de la stratégie.

En effet, en considérant que l'inconscient d'école est intériorisé, ce qui conduit les diplômées et diplômés à expliquer leur présence dans les milieux communautaires comme un choix, alors que nous avons soulevé l'interprétation d'une réponse ajustée de la part de leur habitus qui, dans l'illusion d'improvisation, les a conduits à conclure en un choix et, en outre, que les milieux communautaires semblent dans une conjoncture favorable à l'insertion professionnelle des diplômées et diplômés, on peut conclure que, suivant la définition de Bourdieu qui affirme que la stratégie est une rencontre entre un habitus et la conjonction particulière d'un champ, leur action est stratégique.

Ainsi, les milieux communautaires étant disposés à les accueillir, les diplômées et diplômés, fort du pouvoir acquis par leur passage sanctionné dans le système d'enseignement, intègreraient ces milieux pourvus de la maîtrise symbolique de la pratique qui se transformerait avec le temps en une maîtrise pratique de la pratique, ce qui les conduirait à adopter des stratégies objectivement ajustées à la situation et leur conférerait une marge de manœuvre dans ce champ leur permettant d'acquérir de nouveaux capitaux potentiellement mobilisables ailleurs, ce qui expliquerait pourquoi plusieurs prétendent à une planification de leur trajectoire professionnelle.

Est-ce que ces constats, jumelés au caractère potentiellement attrayant des milieux communautaires pour les plus jeunes travailleuses et travailleurs permettraient de conclure à une instrumentalisation des milieux communautaires par les diplômées et diplômés, c'est-à-dire que ces derniers saisiraient l'opportunité d'œuvrer dans des milieux leur offrant somme toute de bonnes conditions de travail comparativement au reste du marché de l'emploi, mais qu'après un certain temps, après avoir acquis de l'expérience professionnelle, il vaudrait mieux aller la faire valoir ailleurs?

Par opposition, est-ce qu'il y aurait un âge critique après lequel le changement professionnel n'est plus, ou est moins, envisageable, ce qui expliquerait pourquoi les 35 ans et plus sont les travailleuses et travailleurs qui songent le moins à quitter leur organisme?

Malheureusement, les données ne nous permettent pas d'affirmer fortement une réponse à ces questions. Toutefois, la notion de stratégie semble appropriée pour tenter une explication plus porteuse au fait que les diplômées et diplômés sont nombreux à affirmer planifier leur trajectoire professionnelle.

On pourrait alors y voir une question de stratégie, voire d'instrumentalisation des milieux communautaires, auquel cas, cette instrumentalisation serait non péjorative, car les jeunes diplômées et diplômés ont fait preuve dans leur discours qu'ils s'y rendent de bonne foi et donnent autant qu'ils reçoivent de leur présence dans l'organisme.

2.4 Et les autres?

La situation des diplômées et diplômés qui ont choisi ou planifié leur présence dans les milieux communautaires, c'est-à-dire les individus ayant des trajectoires professionnelles correspondant aux types des militants, des convertis, des expérimentés et des marginaux a davantage retenu l'attention. Or, un bon nombre

d'entre eux n'ont ni choisi ni planifié leur présence dans ces milieux. Certains ont planifié leurs trajectoires professionnelles, mais ils n'ont pas choisi de se trouver dans les milieux communautaires (les contraints) et d'autres n'ont ni choisi ni planifié leur présence dans les milieux communautaires (les surfeurs).

2.4.1 Les contraints

Certains diplômées et diplômés, bien qu'ayant planifié leurs trajectoires professionnelles, n'ont pas pu obtenir un emploi dans le secteur désiré, le plus souvent dans les secteurs publics, parfois privés, se retrouvent dans les milieux communautaires.

Il semble, comme le montre le cinquième chapitre, que les 25 à 34 ans sont le plus souvent dans cette situation. On peut alors penser, pour les plus vieux d'entre eux, qu'ils ont intégré le marché de l'emploi lors de la récession du début des années 1990, les débouchés étant plus difficiles à trouver dans cette période, les contraignant à accepter un emploi dans les milieux communautaires, alors qu'ils ne visaient pas nécessairement ces milieux. Cependant, étant titulaires de capitaux valorisés dans le champ, entre autres, leur diplôme, ils ont pu intégrer les milieux communautaires, à défaut de se trouver un emploi ailleurs.

Comme l'a aussi montré le cinquième chapitre, plusieurs circonstances peuvent entrer en ligne de compte pour expliquer leur présence non souhaitée dans ces milieux. Certains ont occupé un emploi dans un autre domaine que celui dans lequel ils ont étudié, ou encore, ont fait une pause pour voyager ou pour avoir un enfant. Au retour de ce moratoire, la situation dans leur domaine d'études avait changé, les empêchant de se trouver un emploi dans le secteur souhaité. C'est souvent le manque d'expérience dans leur domaine résultant de leur absence qui les a empêchés d'intégrer d'autres milieux, se butant à des espaces professionnels fermés (Bourdon, 1994).

C'est en désirant conserver le lien entre leur domaine d'études et leur emploi que plusieurs acceptent un emploi dans les milieux communautaires contre leur volonté, plutôt que d'occuper un emploi complètement en dehors de leur champ d'expertise. Comme il en est question dans le sixième chapitre, plusieurs diplômées et diplômés estiment avoir été formés pour intervenir auprès d'une clientèle particulière en ayant des outils qu'ils peuvent mobiliser dans différents contextes, ce qui expliquerait leur relative aisance à intervenir dans les milieux communautaires. Cependant, ce même chapitre a également montré que les diplômées et diplômés qui n'ont pas choisi leur présence dans ces milieux sont les plus critiques face à leur formation. Or, le cinquième chapitre a montré à quel point l'intervention dans les milieux communautaires est différente de celle pratiquée dans d'autres milieux, et c'est peut-être ce qui pourrait expliquer leur mécontentement. En effet, n'ayant pas planifié intervenir de cette façon, même s'ils y ont été préparés, lorsqu'ils doivent intervenir de façon très polyvalente, leur intervention débordant souvent des cadres de leur profession, ils estiment que leur formation n'était pas adéquate, ou encore, que leur formation n'est pas bien mobilisée dans un tel contexte, ce qui semble les décevoir, car ils ont, pour la plupart, accepté cet emploi expressément pour conserver le lien entre leur formation et leur emploi.

Aussi, on pourrait penser que ces diplômées et diplômés sont porteurs d'un habitus différent de celui des travailleuses et travailleurs qui estiment avoir choisi leur présence dans les milieux communautaires, ayant été socialisés différemment par leur famille ou même par leur passage dans le système d'enseignement. En effet, plusieurs personnes correspondant au type des militants affirmaient avoir fait leur choix de cours en fonction de leur intention d'œuvrer dans les milieux communautaires. Or si les diplômées et diplômés contraints ne partageaient pas cette intention, il est probable qu'ils aient choisi d'autres cours ne les socialisant pas de la même manière, ce qui pourrait expliquer le décalage entre ces deux types de diplômées et diplômés.

Leur habitus étant différent, il pourrait être mis en échec plus facilement que celui des militants, par exemple, ce qui rendrait difficile le passage de la maîtrise symbolique de la pratique, acquise par leur formation, à la maîtrise pratique de la pratique, nécessaire au développement du sens pratique et, par conséquent, du sens de leur place (Bourdieu, 1987, 1997), expliquant leur insatisfaction concernant leur présence dans les milieux communautaires, se traduisant par une intolérance face aux conditions de travail précaires qui prévalent dans ces milieux, d'autant plus qu'en aspirant à œuvrer dans les secteurs publics ou privés, leurs attentes en termes de conditions de travail étaient probablement différentes.

2.4.2 Les surfeurs

Contrairement aux contraints, les surfeurs se sont trouvé un emploi dans les milieux communautaires sans avoir choisi d'y être, en ne l'ayant pas non plus planifié. Ils se sont laissés guider par les événements, s'y retrouvant, comme plusieurs l'ont mentionné, «□par un concours de circonstances□.

Ainsi, on pourrait penser que les diplômées et diplômés qui n'ont ni choisi ni planifié leur présence dans les milieux communautaires n'étaient pas, au sortir du système d'enseignement, pourvus de la maîtrise pratique de la pratique d'un champ en particulier. L'habitus auquel leur passage au collège ou à l'université, de même que leur famille, les a socialisés étant mis en échec une fois leur diplôme obtenu, les laissant à la maîtrise symbolique de la pratique. Ce faisant, ces acteurs seraient alors dépourvus du sens pratique propre aux milieux communautaires et peut-être plus encore au marché de l'emploi dans son ensemble. Cependant, ils se sont avérés posséder un capital nécessaire pour accéder à un champ, soit celui des milieux communautaires.

Dans cette optique, certains diplômées et diplômés, fort d'un habitus les disposant à la développer, ont tout de même développé la maîtrise pratique de la pratique et, du coup, un sens pratique qui les fait se sentir à leur place dans les

milieux communautaires, alors que d'autres ont un habitus qui s'ajuste moins facilement à celui du champ dans lequel ils se trouvent, ce qui expliquerait pourquoi ils veulent quitter ces milieux.

Par ailleurs, au sujet de la non-planification de leurs trajectoires professionnelles, dans une perspective déterministe, il est important de noter qu'il ne suffit pas de vouloir planifier, encore faut-il en avoir les moyens, c'est-à-dire pouvoir le faire. À cet effet, Rose (1999) considère que la capacité stratégique des acteurs est un potentiel facteur de différenciation de la jeunesse, certains ayant les « moyens » de planifier, de mettre en œuvre une stratégie, d'autres non, pour différentes raisons.

3. Le rapport aux possibles est un rapport au pouvoir

Cette section interprète, à la lumière des outils théoriques, les plans d'avenir, surtout professionnels, des diplômées et diplômés, qui se recoupent en trois catégories : ceux qui voient leur présence dans les milieux communautaires comme un arrêt à long terme, ceux qui veulent ce passage le plus temporaire possible et ceux qui n'ont pas déterminé de durée à ce passage.

De manière générale, pour l'ensemble des 20 à 34 ans au Québec, en ce qui a trait à leur rapport à l'avenir, des travaux récents (Deschenaux et Laflamme, 2003) ont montré que ces derniers sont globalement optimistes face à leur avenir professionnel, cet optimisme se modulant selon quelques caractéristiques. En effet, ces résultats ont permis de constater que les plus scolarisés sont plus optimistes, surtout lorsque leur diplôme se conjugue à un emploi à plein temps. Ainsi, le rapport à l'avenir semble être tributaire des capitaux (Bourdieu, 1979, 1980a) potentiellement mobilisables dans un espace social donné.

De fait, dans un espace ou dans un champ, le pouvoir des acteurs repose sur une conjugaison des trois types de capitaux : le capital économique, le capital social et le capital culturel. Tous les agents n'ont pas le même pouvoir, le capital étant

réparti inégalement entre les agents dans un champ et cette distribution semble affecter le rapport pratique que l'agent entretient avec son avenir, qui se définit par son habitus, qui a été incorporé dans un espace symbolique donné et qui véhicule lui-même un rapport à l'avenir que les agents qui y évoluent intériorisent, c'est en ce sens que Bourdieu disait que l'habitus est l'histoire faite corps (Bourdieu, 1987).

En effet, le rapport à l'avenir est tributaire «□'un état déterminé des chances qui lui sont objectivement accordées par le monde social. Le rapport aux possibles est un rapport aux pouvoirs□» (Bourdieu, 1980c).

Ces concepts semblent porteurs d'explication des différentes formes que prend le passage des diplômées et diplômés dans les milieux communautaires.

Dans cette optique, la situation des diplômées et diplômés qui voient leur passage dans les milieux communautaires comme un arrêt à long terme pourrait s'interpréter par un ajustement de leur habitus à la suite de leur passage dans le système d'enseignement et, pour certains, par leur socialisation familiale. En effet, en détenant un diplôme, ces personnes sont en possession d'un capital valorisé dans le champ vers lequel ils se destinent, cet effet double, d'ajustement de l'habitus et de la possession des capitaux valorisés résulte en ce que Bourdieu (1997) a appelé le sens de sa place. Ayant incorporé un habitus ajusté et étant en possession des capitaux nécessaires, ces diplômées et diplômés évolueraient en apparence librement dans le champ et s'y sentiraient à leur place, désirant alors y rester.

Pour ceux qui ne veulent pas prolonger leur séjour dans les milieux communautaires, ayant été contraints de s'y retrouver, la situation serait tout autre. En effet, potentiellement issus de socialisations familiales, scolaires et professionnelles différentes, ces diplômées et diplômés n'auraient pas acquis le sens pratique nécessaire pour évoluer dans le champ, ne s'y sentant pas à leur place. La conjoncture n'étant pas favorable à leur insertion professionnelle dans un autre milieu, public ou

privé, tout comme elle ne le serait pas pour leur départ vers d'autres milieux que communautaires, ils sont contraints d'y rester. Leur habitus étant mis en échec, ils ne développent que la maîtrise symbolique de la pratique qui pourrait, si les circonstances s'y prêtaient, se développer en maîtrise pratique de la pratique (Bourdieu, 1980c), donnant lieu à des stratégies plus ajustées au champ qui pourraient se traduire par un séjour finalement prolongé dans le champ. En effet, comme certains veulent partir, mais ils ne le peuvent pas, ils restent dans les milieux communautaires. Au contraire, si les circonstances devenaient favorables, ils seraient en mesure de quitter les milieux communautaires pour aller mobiliser leurs capitaux dans un autre champ dans lequel leur habitus serait potentiellement plus ajusté, leur permettant d'y développer le sens de leur place, ailleurs que dans les milieux communautaires.

La situation de ceux qui n'ont pas déterminé de durée à leur passage dans les milieux communautaires pourrait s'interpréter par un manque de capacité stratégique, explicable par plusieurs motifs, cette capacité stratégique pouvant devenir un facteur de différenciation entre les travailleuses et travailleurs. Ou encore, ces personnes pourraient avoir estimé avoir un emploi satisfaisant qui ne nécessite pas un questionnement immédiat quant à sa durée dans le temps, cette attitude étant provoquée par des événements personnels ou par l'absence d'intérêt pour la question. C'est seulement en étant confrontés à une situation leur demandant de se positionner qu'ils pourraient le faire.

Donc, le postulat selon lequel le rapport aux possibles est un rapport au pouvoir pourrait bien expliquer pourquoi certaines personnes n'ont pas l'intention de changer d'emploi et que d'autres en ont la ferme intention. Lorsqu'un acteur a « les moyens de ses ambitions », comme le dit l'expression populaire, il est alors en position de les réaliser effectivement. Au contraire, un acteur peut vouloir changer de milieu de travail, mais la conjoncture et le type de capitaux qu'il possède font en sorte qu'il ne le peut pas.

De fait, en développant le sens de sa place ou le sens pratique, par le biais d'une socialisation réussie à un milieu, l'acteur est en mesure d'ajuster, souvent inconsciemment, ses intentions en vue d'une action projetée. C'est ce qui expliquerait que, dans ce cas-ci, ceux qui ne peuvent pas sortir des milieux communautaires ont tendance à, justement, ne pas vouloir en sortir. Leur sens pratique les guidant vers un possible sur lequel ils ont un pouvoir. C'est également ce qui expliquerait que ceux qui ont la possibilité d'aller œuvrer dans un autre milieu et qui possèdent les capitaux leur permettant de le faire en ont l'intention.

En outre, certains responsables d'organismes ont mentionné que leur organisme servait de tremplin aux diplômées et diplômés qui y passait, ce qui signifierait que ces derniers seraient en mesure de faire valoir dans un autre milieu, les capitaux amassés dans les milieux communautaires. D'autres responsables ont mentionné le caractère potentiellement péjoratif du passage dans les milieux communautaires, ce qui signifierait que les capitaux « tiles » à certains diplômés dans certains milieux ne le seraient pas pour d'autres dans d'autres milieux, renvoyant ainsi à l'autonomie des champs et des structures de distribution des capitaux propres à chacun. Ce qui met en évidence le caractère symbolique des capitaux qui ne sont pas automatiquement transférables d'un champ à un autre, car ils supposent que les agents soient en mesure de le reconnaître comme tel (Bourdieu, 1994a). En effet, les champs se constituent une loi fondamentale, une *nomos*, indépendante de celles des autres champs, c'est en quoi les champs sont autonomes (auto-*nomos*), c'est-à-dire qu'ils ont leur propre *nomos*. « Ce processus de différenciation et d'autonomisation aboutit donc à la constitution d'univers qui ont des « bis fondamentales » (expression empruntée à Kelsen) différentes, irréductibles, et qui sont le lieu de formes particulières d'intérêt » (*Ibid.*, p. 159).

Finalement, l'examen des plans d'avenir des diplômées et diplômés a révélé encore une fois un lien entre le type de trajectoire professionnelle empruntée. En effet, ceux qui avaient choisi leur présence dans les milieux communautaires voient

davantage cette présence comme un arrêt à long terme, se trouvant dans une situation professionnelle répondant à leurs aspirations et planification professionnelles. Au contraire, ceux qui n'avaient pas choisi leur présence dans ces milieux ont pour objectif de se trouver un emploi dans un autre milieu, estimant qu'ils ne sont pas à leur place. L'examen statistique des intentions de changement professionnel a également révélé que les travailleuses et travailleurs les plus jeunes, les plus diplômés et comptant le moins d'ancienneté sont ceux qui, à divers degrés, ont davantage l'intention de quitter les milieux communautaires.

CONCLUSION GÉNÉRALE

L'action communautaire et les milieux communautaires sont actuellement en transformation. Ils subissent des pressions de la part de l'État pour se soumettre à des relations partenariales axées sur l'offre de service. Par ailleurs, la croissance même du nombre d'organismes, couplée à la professionnalisation de la main-d'œuvre dans certains secteurs d'activités du communautaire, amène un nombre important de diplômées et diplômés du post-secondaire à œuvrer, pour une période plus ou moins prolongée, dans le milieu communautaire. Dans ce contexte, cette recherche avait pour objectif de décrire la place des milieux communautaires dans l'insertion professionnelle des diplômées et diplômés du post-secondaire, plus précisément dans la transition entre le système d'enseignement et l'intégration en emploi.

S'inscrivant dans un programme de recherche du Collectif de recherche sur les occupations (CRO), cette thèse a présenté une méthodologie mixte s'articulant autour de deux collectes de données. La première, quantitative, a permis de dresser le portrait des conditions de travail de 6 235 travailleuses et travailleurs des milieux communautaires par le biais d'un sondage téléphonique et postal. La seconde collecte, qualitative et quantitative, s'est déroulée sur le terrain où 43 organismes communautaires ont été visités, permettant d'effectuer 117 entrevues semi-dirigées avec des travailleuses et travailleurs de ces milieux et de recueillir 369 questionnaires auto-administrés portant sur différents thèmes.

Les analyses quantitatives ont montré des différences liées à l'âge et la scolarité entre les travailleuses et travailleurs, les jeunes (moins de 35 ans) étant plus scolarisés. D'ailleurs, au plan notamment de la rémunération, il appert que les milieux communautaires s'avèrent une filière d'insertion avantageuse par laquelle passer pour les jeunes diplômées et diplômés, lorsqu'on les compare à l'ensemble de la population active du même âge. Ces analyses mènent au constat qu'il est préférable

de parler *des* milieux communautaires plutôt que *d'un* milieu communautaire lorsqu'il est question d'insertion professionnelle, puisque de grandes disparités existent au plan des conditions de travail entre les différents secteurs d'activités et types d'organismes.

Les analyses qualitatives ont montré que la façon dont les travailleuses et travailleurs ont accédé aux milieux communautaires devient la pierre angulaire de la compréhension de la place occupée par ces milieux dans l'insertion professionnelle des diplômées et diplômés. Ainsi, on a repéré six types qui se définissent sur deux axes : l'impression de choix face à l'emploi dans les milieux communautaires et la planification de la trajectoire professionnelle. Dans cette typologisation, les *militantes et militants,* les *marginaux* et les *expérimentés* affirment avoir choisi et planifié leur présence dans les milieux communautaires. Les *convertis* ont choisi leur présence dans ces milieux, mais ils ne l'avaient pas nécessairement planifiée. Les *contraints*, quant à eux, ont planifié leur trajectoire professionnelle, mais ils se trouvent dans les milieux communautaires contre leur gré. Les *surfeurs,* pour leur part, n'ont ni choisi ni planifié leur insertion dans ces milieux, s'étant laissés porter par les événements.

En somme, les résultats permettent de constater que lorsque la présence des diplômées et diplômés dans les milieux communautaires est estimée choisie, elle s'accompagne souvent d'une évaluation positive de la formation post-secondaire et d'une intention de poursuivre sa carrière dans ces milieux. Lorsque la présence dans ces milieux est fortuite, il arrive, pour certains diplômées et diplômés, que l'expérience s'avère positive, qui, du coup, décident alors d'y rester. Or, pour la plupart des personnes ayant été contraintes de s'y trouver un emploi, cette situation est souvent accompagnée d'une évaluation négative de la formation post-secondaire au regard de l'emploi qu'ils occupent dans les milieux communautaires et, par conséquent, d'une intention de changement professionnel.

L'interprétation effectuée à l'aide des outils conceptuels expose dans le septième chapitre que les conditions de travail des diplômées et diplômés sont éminemment liées aux milieux, à l'aide des concepts de champ et de capital. Aussi, les deux constats empiriques ressortis des analyses qualitatives, à savoir que les diplômées et diplômés estiment majoritairement avoir choisi leur présence dans les milieux communautaires et planifié leur trajectoire professionnelle, mènent à l'hypothèse d'un ajustement objectif de l'habitus des diplômées et diplômés par leur passage dans le système d'enseignement qui les prédisposerait à développer un « sens pratique » et un « sens de leur place » dans les milieux communautaires. De plus, la capacité stratégique démontrée de la part des diplômées et diplômés porte à penser à une possible instrumentalisation des milieux communautaires.

En somme, la méthodologie mobilisée pour l'atteinte de l'objectif a permis une cueillette de données centrée sur les individus, d'une part, sur leurs conditions de travail et, d'autre part, sur leur processus d'insertion professionnelle. Bien que les données recueillies aient été pertinentes pour l'atteinte de l'objectif, certaines lacunes ont été relevées, laissant entrevoir des pistes pour d'éventuelles recherches. De fait, le manque de temps lors des visites de terrain, occasionné, d'une part, par le vaste territoire à couvrir en peu de temps et, d'autre part, par le fait que nous rencontrions les diplômées et diplômés sur leur temps de travail, a limité la portée de certaines données.

En effet, en se centrant sur les individus, il aurait été intéressant de pouvoir réaliser des entretiens à caractère biographique ou récits d'insertion (Demazière et Dubar, 1997) qui auraient permis d'obtenir davantage d'information sur le parcours des personnes rencontrées, notamment sur le choix du programme d'études, l'origine sociale, la perception de l'éducation et sur chacun des emplois occupés. La réalisation de ce type d'entretien pourrait également permettre une utilisation plus constante des outils conceptuels tout au long de la recherche, sans les confiner à un essai d'interprétation théorique, car le guide d'entrevue pourrait alors être élaboré à partir

de ces outils, notamment l'habitus bourdieusien.

Aussi, comme il en était question dans le troisième chapitre, le fait que les données aient été recueillies après l'élaboration du cadre conceptuel constitue une limite, qui a été prise en considération dans cette thèse, mais qui pourra être contournée dans l'amorce d'une nouvelle recherche, comme il vient d'en être question.

Également, il serait intéressant de faire une analyse du même objet en se centrant cette fois sur les milieux communautaires eux-mêmes, afin d'étudier l'impact qu'a pu avoir la présence accrue de diplômées et diplômés dans ces milieux. En effet, les milieux communautaires sont en transformation et sont forcés, entre autres, par les volontés partenariales étatiques, de redéfinir leur identité, ce qui pourrait être intéressant à étudier à la lumière des concepts de champ, corollairement d'enjeux et de capitaux que les données disponibles pour cette thèse ne permettaient pas nécessairement d'utiliser à leur plein potentiel d'explication.

Une autre recherche pourrait mettre à l'épreuve la typologie développée dans ce thèse dans d'autres secteurs du marché de l'emploi, afin de vérifier si les trajectoires professionnelles des diplômées et diplômés du post-secondaire se présentent de la même façon dans d'autres milieux et si elles ont le même impact sur l'évaluation de la pertinence de la formation de même que sur les plans d'avenir.

En terminant, nous estimons important d'effectuer un retour sur l'objectif de cette recherche, qui visait à décrire la place des milieux communautaires dans l'insertion professionnelle des diplômées et diplômés du post-secondaire. En effet, pour les travailleuses et travailleurs rencontrés, leur passage dans les milieux communautaires occupe une place prépondérante dans leurs trajectoires professionnelles. Certains ont choisi ce passage, qui est en fait un arrêt, d'autres l'ont subi, alors que plusieurs, sans vraiment l'avoir planifié, se sont ajustés à ces milieux.

La majorité des diplômées et diplômés qui se trouvent en milieux communautaires ont choisi d'y être, mais plusieurs s'y trouvent parce qu'ils ont réagi à des contraintes les empêchant de faire ce qu'ils voulaient faire. Cependant, il faut rappeler que ces contraintes que rencontre l'acteur et qui l'empêchent d'être totalement libre sont le résultats de luttes sociales entre des collectifs d'agents, desquelles résultent une détermination, de laquelle l'acteur peut se défaire par le biais de la socioanalyse, c'est-à-dire en tenant compte de ses déterminismes qui n'agissent pleinement qu'avec la complicité de l'inconscient (Bourdieu, 2001). C'est par la prise de conscience de ses déterminismes que l'acteur peut accéder au rang de sujet, comme le définissaient les philosophes classiques.

En effet, Bourdieu (1980c) affirme que « la sociologie […] offre un moyen […] de contribuer, ne fût-ce que par la conscience des déterminations, à la construction autrement abandonnée aux forces du monde, de quelque chose comme un sujet » (p. 40-41). En ce sens, nous aimons penser que cette thèse aura contribué, ne serait-ce que partiellement, à cette prise de conscience.

RÉFÉRENCES

Accardo, A. (1983). *Initiation à la sociologie de l'illusionnisme social. Invitation à la lecture des œuvres de Pierre Bourdieu*. Bordeaux: Éditions le Mascaret.

Accardo, A. (1997). *Introduction à une sociologie critique. Lire Bourdieu*. Paris: Le Mascaret.

Accardo, A. et Corcuff, P. (1989). *La sociologie de Bourdieu: textes choisis et commentés*. Bordeaux: Le Mascaret.

Attias-Donfut, C. (1996). Jeunesse et conjugaison du temps. *Sociologie et société, XXVIII*(1), 13-22.

Audet, M. (1989). *Qu'advient-il des diplômés universitaires, promotion de 1985. 19 secteurs. 92 disciplines*. Québec: Les publications du Québec.

Audet, M. (1991). *Qu'advient-il des diplômés universitaires. Promotion de 1987*. Québec: Les Publications du Québec.

Audet, M. (1994). *Qu'advient-il des diplômés et diplômées universitaires? La promotion de 1990* (réalisé par la Direction générale des affaires universitaires et scientifiques du ministère de l'Éducation Dir.). Québec: Les Publications du Québec.

Audet, M. (1998). *Qu'advient-il des diplômés et diplômées des universités? : la promotion de 1995, 14 secteurs, 134 disciplines*. Québec: Ministère de l'Éducation du Québec.

Bachelard, G. (1974). *Bachelard Épistémologie. Textes choisis*. Paris: Presses universitaires de France.

Baldus, B. (1990). Positivism's twilight? *Canadian Journal of Sociology/Cahiers canadiens de sociologie, 15*(2), 149-163.

Bastien, C. (2002). *Les organismes d'employabilité dans le milieu communautaire québécois. Essai de maîtrise.* Non publié. Sherbrooke: Université de Sherbrooke.

Bateson, G. (1979). *Mind and nature : a necessary unity*. Toronto: Bantam.

Bateson, G. (1980). *Vers une écologie de l'esprit*. Paris: Seuil.

Beaud, J.-P. (1997). L'échantillonnage. *In* B. Gauthier (Dir.), *Recherche sociale: de la problématique à la collecte des données* (3e éd., p. 185-217). Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.

Beaugrand, J. P. (1988). Démarche scientifique et cycle de la recherche. *In* M. Robert (Ed.), *Fondements et étapes de la recherche scientifique en psychologie* (3e éd., pp. 1-35). Saint-Hyacinthe: Edisem.

Bélanger, P.-W.,et Lévesque, B. (1992). Le mouvement populaire et communautaire: De la revendication au partenariat. *In* G. Daigle et G. Rocher (dir.), *Le Québec en jeu. Comprendre les grands défis* (p. 713-747). Montréal: Les Presses de l'Université de Montréal.

Bélanger, P. R. (1987a). Conditions et division du travail dans les "entreprises" du mouvement populaire. *In* P. R. Bélanger, B. Lévesque, R. Mathieu et F. Midy (dir.), *Animation et culture en mouvement. Fin ou début d'une époque?* (p. 82-87). Sillery: Presses de l'Université du Québec.

Bélanger, P. R. (1987b). Le mouvement social au Québec : Continuité et rupture (1960-1985). In P. R. Bélanger, B. Lévesque, R. Mathieu, et F. Midy (dir.), *Animation et culture en mouvement. Fin ou début d'une époque?* Sillery: Presses de l'Université du Québec.

Bélisle, R. (2001). Pratiques ethnographiques dans des sociétés lettrées: l'entrée sur le terrain et la recherche impliquée en milieux communautaires. *Recherches qualitatives, 22*, 55-71.

Berger, P., et Luckman, T. (1996). *La construction sociale de la réalité*. (2e Éd.). Paris: Armand Colin.

Bernard, P. (1982). L'insignifiance des «données». Bref essai contre la stigmatisation positiviste. *Sociologie et société, XIV*(1), 65-82.

Berthelot, J.-M. (1998). Les nouveaux défis épistémologiques de la sociologie. *Sociologie et sociétés, XXX*(1), 23-38.

Blaikie, N. (2000). *Using triangulation and comparative analysis to advance knowledge in the social sciences: The role of four research strategies*. ISA Research Committee Logic and Methodology (RC33), Fifth International Conference on Social Science Methodology, Cologne, Allemagne.

Bouchard, B. et Zhao, J. (2000). La formation universitaire : tendances récentes quant à la participation, l'accessibilité et les avantages. *Revue trimestrielle de l'éducation Statistiques Canada #81-003 au catalogue, 6*(4), 25-33.

Boucher, J.-L., et Favreau, L. (1997). Néolibéralisme et redéfinition des mouvements sociaux: quelques paramètres. *In* J.-L. Klein, P.A.Tremblay, et H.Dionne, (dir.), *Au-delà du néolibéralisme. Quel rôle pour les mouvements sociaux?* (p. 125-135). Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.

Bouffartigue, P. (1994). Ingénieurs débutants à l'épreuve du modèle de carrière. Trajectoires de socialisation et entrée dans la vie professionnelle. *Revue française de sociologie, XXXV*, 69-100.

Bourdieu, P. (1974). Avenir de classe et causalité du probable. *Revue française de sociologie, XV*, 3-42.

Bourdieu, P. (1979a). Le paradoxe du sociologue. *Sociologie et sociétés, XI*(1), 87-94.

Bourdieu, P. (1979b). Les trois états du capital culturel. *Actes de la recherche en sciences sociales,* (30), 3-6.

Bourdieu, P. (1980a). La jeunesse n'est qu'un mot, *Questions de sociologie*. Paris: Les éditions de minuit.

Bourdieu, P. (1980b). Le capital social. *Actes de la recherche en sciences sociales,* (31), 2-3.

Bourdieu, P. (1980c). *Le sens pratique*. Paris: Les éditions de minuit.

Bourdieu, P. (1980d). Quelques propriétés des champs. *In*, *Questions de sociologie* (p. 113-179). Paris: Les édition de minuit.

Bourdieu, P. (1980e). *Questions de sociologie*. Paris: Les éditions de minuit.
Bourdieu, P. (1987). *Choses dites*. Paris: Les éditions de minuit.
Bourdieu, P. (1992). *Les règles de l'art*. Paris: Seuil.
Bourdieu, P. (dir.). (1993). *La misère du monde*. Paris: Seuil.
Bourdieu, P. (1994a). *Raisons pratiques. Sur la théorie de l'action.* Paris: Seuil.
Bourdieu, P. (1994b). Stratégie de reproduction et modes de domination. *Actes de la recherche en sciences sociales,* 105, 3-12.
Bourdieu, P. (1997). *Méditations pascaliennes*. Paris: Seuil.
Bourdieu, P. (1998a). Cette utopie en voie de réalisation, d'une exploitation sans limite. L'essence du néo-libéralisme. *Le Monde diplomatique,* mars, http://www.monde-diplomatique.fr/1998/03/BOURDIEU/10167.
Bourdieu, P. (1998b). *Contre-feux*. Paris: Liber - Raisons d'agir.
Bourdieu, P. (2000). L'inconscient d'école. *Actes de la recherche en sciences sociales,* 135, 3-5.
Bourdieu, P. (2001). *Science de la science et réflexivité*. Paris: Raisons d'agir.
Bourdieu, P. (2002). "*Si le monde social m'est tolérable, c'est parce que je peux m'indigner" Entretien avec Antoine Spire*. Paris: Éditions de l'Aube.
Bourdieu, P., Chamboredon, J.-C. et Passeron, J.-C. (1983). *Le métier de sociologue. Préalables épistémologiques* (4e Éd.). Paris: Mouton éditeur.
Bourdieu, P. et Passeron, J.-C. (1964). *Les héritiers*. Paris: Les éditions de minuit.
Bourdieu, P. et Passeron, J.-C. (1970). *La reproduction. Éléments pour une théorie du système d'enseignement*. Paris: Les éditions de minuit.
Bourdieu, P. et Wacquant, L. (1992). *Réponses. Pour une anthropologie réflexive*. Paris: Seuil.
Bourdon, S. (1994). *La vie après le cégep. L'insertion professionnelle de jeunes diplômés de l'enseignement technique au collégial*. Thèse de doctorat, Université de Montréal.
Bourdon, S. (1996a). Formes institutionnelles de fermeture d'espaces professionnels et insertion en emploi des diplômés. *Cahiers de la recherche en éducation, 3*(1), 35-52.
Bourdon, S. (1996b). Structuration de l'espace professionnel et insertion en emploi des diplômées et diplômés du cégep technique. *Revue canadienne de counseling / Canadian Journal of Counselling, 30*(2), 114-125.
Bourdon, S. (1997, octobre). *Les expérimentations en intégration en emploi dans les corporations SEMO*. Développement de la qualité des services et évaluation par résultats. Colloque de l'Association des services externes de main-d'oeuvre, Montréal.
Bourdon, S. (1998). La novation dans les pratiques des services externes de main-d'oeuvre. *Cahiers de la recherche en éducation, 5*(3), 399-432.
Bourdon, S. (2001). Les jeunes de l'école à l'emploi: l'hyperactivité comme adaptation à la précarité au Québec. *In* L. Roulleau-Berger et M. Gauthier (dir.), *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord* (p. 73-85). Paris: Éditions de l'Aube.

Bourdon, S. (2002). The Integration of Qualitative Data Analysis Software in Research Strategies: Resistances and possibilities. *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualittative Social Research, 3*(2, may), 30 paragraphs http://www.qualitative-research.net/fqs/fqs-eng.htm.

Bourdon, S., et Bergeron, N. (1997). Expérimentations en intégration en emploi conduites par les corporations SEMO [Rapport de recherche]: Association des services externes de main-d'oeuvre.

Bourdon, S., et Cleaver, A. F. (2000). Le genre et le stéréotype du diplôme comme déterminants de l'insertion professionnelle. *Revue des sciences de l'éducation, XXVI*(3), 677-700.

Bourdon, S., Deschenaux, F. et Coallier, J.-C. (2000). *Le travail et les conditions de travail dans les organismes communautaires. Faits saillants de l'enquête 2000*), Sherbrooke: Collectif de recherche sur les occupations, Université de Sherbrooke.

Bourdon, S., Deschenaux, F., Coallier, J.-C., Dionne, P. et Leclerc, M.-H. (2001). *Le travail et les conditions de travail dans le milieu communautaire québécois. Rapport de l'enquête 2000*), Sherbrooke: Collectif de recherche sur les occupations, Université de Sherbrooke.

Bourdon, S., Deschenaux, F. et Coallier, J.-C. (2000). *Les jeunes et le travail dans le milieu communautaire québécois : premier portrait d'ensemble*. Association internationale de sociologie de langue française. GT1 Sociologie de la jeunesse, Québec.

Bourdon, S. et Laflamme, C. (1996, mai). *Penser la démocratisation de l'enseignement à l'aube de l'an 2000 : une pratique démodée?* Colloque de l'AFIRSE 1996, La recherche en éducation, la personne et le changement social, Université Laval.

Bourque, G. (1999). L'économie sociale entre l'économie et le politique. *Cahiers de recherche sociologique,* 32, 37-47.

Caillé, A. (1994). *Don, intérêt et désintéressement. Bourdieu, Mauss, Platon et quelques autres*. Paris: La Découverte/ MAUSS.

Caillouette, J. (1992). La Réforme Côté ou l'ambivalence de l'État à l'égard du communautaire. *Service social, 41*(2), 115-131.

Caillouette, J. (1994). L'État partenaire du communautaire: vers un nouveau modèle de développement. *Nouvelles pratiques sociales, 7*(1), 161-175.

Caillouette, J. (1997). L'identité communautaire. Une perspective théorique. *Service social, 46*(1), 95-118.

Caillouette, J. (1999). *Processus de construction identitaire au sein du milieu communautaire de la région de Québec*. École de Service Social, Québec: Université Laval, thèse de doctorat.

Carles, P. (2001). *La sociologie est un sport de combat. Pierre Bourdieu*. Paris: C-P Production et VF films.

Castel, R. (1995). *Métamorphose de la question sociale: une chronique du salariat.* Paris: Fayard.

Charette, M. (1994). L'insertion professionnelle des diplômées et diplômés universitaires du premier cycle au Québec□ hétérogénéité et conséquences. *Cahiers de la recherche en éducation, 1*(1), 7-36.

Collectif de recherche sur les occupations. (2002). *Résultats de la deuxième phase du projet CRSH (No 410-99-0723). Données non publiées*, Sherbrooke: Université de Sherbrooke.

Conseil permanent de la jeunesse. (2001). *Emploi atypique et précarité chez les jeunes. Une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable!* Québec: Conseil permanent de la jeunesse.

Dandurand, P. et Ollivier, É. (1987). Les paradigmes perdus. Essai sur la sociologie de l'éducation et son objet. *Sociologie et sociétés, XIX*(2), 87-101.

Dandurand, P. et Ollivier, É. (1991). Centralité des savoirs et éducation: vers de nouvelles problématiques. *Sociologie et société, XXIII*(1), 3-23.

Defourny, J., Favreau, L. et Laville, J.-L. (1998). Introduction à un bilan international. *In* J. Defourny, Favreau, L. et Laville, J.-L. (dir), *Insertion et nouvelle économie sociale, un bilan international* (p. 29-40). Paris: Desclée de Brouwer.

Demazière, D. et Dubar, C. (1997). *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion.* Paris: Nathan.

Deniger, M.-A. (1996). Crise de la jeunesse et transformations des politiques sociales en contexte de mutation structurale. *Sociologie et sociétés, XXVIII*(1), 73-88.

Deschenaux, F. et Bourdon, S. (2002). *Les intentions de changement professionnel des diplômées et diplômés du collège et de l'université oeuvrant en milieu communautaire*. Affiche présentée dans le cadre de la Fête de la recherche tenue à l'Université de Sherbrooke, le 5 février 2002.

Deschenaux, F. et Laflamme, C. (2003). *Perception de l'avenir professionnel des jeunes québécois et engagement dans la communauté : Quel lien?* Colloque "Engagement, participation et responsabilité dans le parcours biographique". Association internationale de sociologie de langue française. Liège, Belgique 2-3-4 avril 2003.

Diambomba, M. (1995). La problématique de l'insertion professionnelle dans les théories économiques. *In* C. Trottier, M. Perron et M. Diambomba (dir.), *Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants de l'université. Perspectives théoriques et méthodologiques* (p. 45-71). Sainte-Foy: Les Presses de l'Université Laval.

Dionne, P. (2003). *Les valeurs de travail et l'attachement organisationnel des diplômés et diplômées du post-secondaire œuvrant au sein des organismes communautaires. Mémoire de maîtrise*, Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke.

Dubar, C. (1996). La socialisation: paradigmes, méthodes et implications théoriques. *In* B. Francq, Maroy, C. (dir.), *Formation et socialisation au travail* (p. 25-39). Bruxelles: De Boeck.

Dubar, C. (1998a). Réflexions sociologiques sur la notion d'insertion. *In* B. Charlot et D. Glasman (dir.), *Les jeunes, l'insertion et l'emploi* (p. 29-37). Paris: Presses Universitaires de France.

Dubar, C. (1998b). Trajectoires sociales et formes identitaires: clarifications conceptuelles et méthodologiques. *Sociétés contemporaines,* 29, 73-85.

Dubar, C. (2001). La construction sociale de l'insertion professionnelle en France. *In* L. Roulleau-Berger et M. Gauthier (dir.), *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord* (p. 111-123). Paris: Éditions de l'Aube.

Dubet, F. (1994). *Sociologie de l'expérience*: Paris: Seuil.

Dubet, F. (2001). Entrée dans la vie et socialisation en France. *In* L. Roulleau-Berger et M. Gauthier (dir.), *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord* (p. 27-41). Paris: Éditions de l'Aube.

Dubet, F. et Martuccelli, D. (1996). Théories de la socialisation et définitions sociologiques de l'école. *Revue française de sociologie,* (37), 511-535.

Dumais, S. et Côté, R. (1989). *Enquête sur les conditions de salaire et les conditions de travail des travailleuses et travailleurs au sein des groupes populaires*. Montréal: Service aux Collectivités de l'UQÀM.

Durkheim, É. (1922). *Éducation et sociologie*. Paris: Presses universitaires de France.

Durkheim, É. (1956). *Les règles de la méthode sociologique*. (13e Éd.). Paris: Presses universitaires de France.

Fabiani, J.-L. (1999). Les règles du champ. *In* B. Lahire (Ed.), *Le travail sociologique de Pierre Bourdieu. Dettes et critiques* (p. 75-91). Paris: La découverte.

Favreau, L. (1989). *Mouvement populaire et intervention communautaire de 1960 à nos jours. Continuités et ruptures*. Montréal: Centre de formation populaire et Les Éditions du Fleuve inc.

Fournier, D., Guberman, N., Beeman, J. et Gervais, L. (1995). *Regard sur la culture organisationnelle communautaire: deux études de cas*.). Montréal: Université du Québec à Montréal.

Fournier, D., Guberman, N., Beeman, J. et Gervais, L. (1997). L'organisation du travail dans des groupes de femmes. *Nouvelles pratiques sociales, 10*(2), 83-98.

Fournier, D., René, J.-F., Duval, M., Garon, S., Fontaine, A., Chénard, J. et Lefebvre, C. (2001). La dynamique partenariale sur les pratiques des organismes communautaires dans le contexte de la réorganisation du réseau de la santé et des services sociaux. *Nouvelles pratiques sociales, 14*(1), 111-131.

Fournier, G. et Bourassa, B. (2000a). *Disparition ou transformation des formes de l'emploi ? Entretien avec José Rose*. Québec: Presses de l'Université Laval, Entretien du CRIEVAT-Laval.

Fournier, G. et Bourassa, B. (2000b). Le travail des 18-30 ans. Vers une nouvelle norme. *In* G. Fournier et B. Bourassa (dir.), *Les 18 à 30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme* (p. 4-31). Sainte-Foy: Les Presses de l'Université Laval.

Gauthier, M. (1994). *Une société sans les jeunes?* Québec: Institut québécois de recherche sur la culture.

Gauthier, M. (1996). Précaires un jour...? ou quelques questions à propos de l'avenir des jeunes contemporains. *Sociologie et sociétés, XXVIII*(1), 135-146.

Gauthier, M. (2002). L'hypersensibilité des jeunes aux changements du monde du travail: inconvénient ou atout? *Bulletin d'information de l'Association canadienne des anthropologues et sociologues de langue française (ACSLAF), 24*(1, mai), 6-7.

Gauthier, M., Molgat, M., Côté, S., avec la collaboration de Mercier, D., St-Laurent, N., Potvin, D. et Deschenaux, F. (2001). *La migration des jeunes au Québec. Résultats d'un sondage auprès des 20-34 ans du Québec*. Québec: Groupe de recherche sur la migration des jeunes. INRS- Urbanisation, Culture et Société.

Gingras, F.-P. (1997). La sociologie de la connaissance. *In* B. Gauthier (dir.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte de données* (3e éd., p. 19-48). Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.

Godbout, J. T. (1995). La troisième génération de l'état-providence. *In* J.-L. Klein et B. Lévesque (dir.), *Contre l'exclusion repenser l'économie* (p. 235-246). Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.

Gorz, A. (1991). *Métamorphoses du travail. Quête du sens*. Paris: Éditions Galilée.

Graefe, P. (1999). Repenser l'économie sociale face à l'État. *Lien social et politique-RIAC,* 41(Printemps 1999), 129-141.

Granger, G.-G. (1982). Modèles qualitatifs, modèles quantitatifs dans la connaissance scientifique. *Sociologie et Sociétés,* XIV(1), 7-13.

Groupe de travail sur l'économie sociale. (1996). *Osons la solidarité!* Rapport du Groupe de travail sur l'économie sociale.Document téléaccessible à l'adresse: http://www.cex.gouv.qc.ca/economiesociale/.

Groupe de travail sur l'examen des organismes gouvernementaux. (1997). Rapport du groupe de travail sur l'examen des organismes gouvernementaux.: Joseph Facal, président. Document téléaccessible à l'adresse: http://www.cex.gouv.qc.ca/ouellet.htm.

Guay, L. (1997). Le mouvement communautaire et l'économie sociale: «entre l'espoir et le doute». *In* J.-L. Klein, Tremblay, P.A. et Dionne, H. (dir.), *Au-delà du néolibéralisme. Quel rôle pour les mouvements sociaux?* (pp. p.135-155). Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.

Guberman, N., Fournier, D., Belleau, J., Beeman, J. et Gervais, L. (1994). Des questions sur la culture organisationnelle des organismes communautaires. *Nouvelles pratiques sociales,* 7(1), 45-62.

Haldemann, V. et Levy, R. (1995). Oecuménisme méthodologique et dialogue entre paradigmes. *Canadian journal of aging/Revue canadienne du vieillissement,* 14(1), 37-51.

Hamel, J. (1994). Quelques problèmes de la méthodologie qualitative en sociologie. *Revue européenne des sciences sociales, XXXII*(98), 45-61.

Hamel, J. (1997). *Précis d'épistémologie de la sociologie*. Paris: L'Harmattan.

Hamel, J. (1999). Les partis pris méthodologiques de Pierre Bourdieu et d'Alain Touraine. *La pensée,* 317, 69-86.

Hamel, P. (1995). L'action communautaire. *In* F. Dumont, S. Langlois, et Y. Martin (dir.), *Traité des problèmes sociaux* (p. 963-980). Québec: Institut québécois de recherche sur la culture.

Houle, G., Lasvergnas, I., Laferrière, T., Laperrière, A., Pirès, A., Poupart, J., Robin, R. et Van der Maren, J.-M. (1987). La contribution des approches qualitatives aux sciences humaines: débats actuels. *Cahiers de recherche sociologique,* 5(2), 107-138.

Houle, G., Ramognino, N. (1993). Présentation. *Sociologie et société,* XXV(2), 5-9.

Huberman, A. M. (1981). Splendeurs, misères et promesses de la recherche qualitative. *Éducation et recherche / Bildungforschung undbidung praxis,* 3(3), 233-249.

Huberman, M. et Miles, M. B. (1991). *Analyse des données qualitatives : recueil de nouvelles méthodes* (C. De Backer et V. Lamongie, Trad.). Bruxelles:De Boeck.

Institut de la statistique du Québec. (2000). *Extrait de la publication annuelle Comptes économiques des revenus et des dépenses du Québec, édition 2000.* Québec: Les publications du Québec.

Institut de la statistique du Québec. (2002). *Population en emploi des 15 ans et plus selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité atteint, la catégorie d'emploi, le statut d'emploi et le secteur d'activité, Québec, 1990-2001.* Document téléaccessible à l'adresse: http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/conditions/marche_travail/pop_active/tab100_b02.htm.

Kaufmann, J.-C. (2001). *Ego. Pour une sociologie de l'individu. Une autre vision de l'homme et de la construction du sujet.* Paris: Nathan.

Laflamme, C. (1984). Une contribution à un cadre théorique sur l'insertion professionnelle des jeunes. *Revue des sciences de l'éducation,* X(2), 199-216.

Laflamme, C. (1993). Réflexions sur une problématique de l'insertion professionnelle des jeunes. In C. Laflamme (dir.), *La formation et l'insertion professionnelle, enjeux dominants dans la société postindustrielle* (p. 89-118). Sherbrooke: Éditions du CRP, Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke.

Laflamme, C. (1994). *Inflation des diplômes et insertion professionnelle des jeunes pour une analyse critique du marché de l'emploi.* Communication présentée dans le cadre du colloque internationnal L'école et les changements sociaux, défi à la sociologie, tenu à l'Université du Québec à Montréal en septembre 1994.

Laflamme, C. (1996). Inflation des diplômes et insertion professionnelle des jeunes. Situation des diplômés du secondaire professionnel et du cégep technique sur le marché de l'emploi. *Revue des sciences de l'éducation,* 22(1), 47-72.

Laflamme, C. (2000). La poursuite des études, une question de pouvoir du diplôme et de marginalisation. *In* G. Fournier et B. Bourassa (dir.), *Les 18 à 30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme* (p. 119-138). Sainte-Foy: Les presses de l'Université Laval.

Lahire, B. (1999). De la théorie de l'habitus à une sociologie psychologique. *In* B. Lahire (dir.), *Le travail sociologique de Pierre Bourdieu. Dettes et critiques* (p. 121-152). Paris: La découverte.

Lamoureux, D. (1998). La panacée de l'économie sociale: un placebo pour les femmes? *In* L. Boivin et M. Fortier (dir.), *L'économie sociale. L'avenir d'une illusion* (p. 25-53). Montréal: FIDES.

Lamoureux, H. (1999a). *La place des organismes communautaires autonomes sur l'échiquier social et leur contribution originale à la société civile*. Membres usagers ou clients. Outil de réflexion pour RIOCM, ROC-03 et ROC Estrie.

Lamoureux, H. (1999b). *Les dérives de la démocratie. Questions à la société civile québécoise*. Montréal: VLB éditeur.

Largeault, J. (1989). Cinq questions à propos de l'épistémologie. *Revue philosophique,* 3, 297-310.

Larochelle, G. et Robichaud, S. (1991). Contestation et attestation étatique, le nouveau catéchisme des groupes communautaires au Québec. *Revue française de Science Politique,* 41(5), 649-675.

Larose, G. (2000). *Rapport de la consultation publique sur la proposition de politique de reconnaissance de l'action communautaire: le milieu communautaire, un acteur essentiel au développement du Québec*. Rapport présenté au ministre de la solidarité sociale, M.André Boisclair.

Lebel, G. A. (1998). La reconnaissance de l'économie sociale ou l'étatisation du communautaire. *In* L. Boivin et M. Fortier (dir.), *L'économie sociale: l'avenir d'une illusion* (p. 102-133). Montréal: FIDES.

Leclerc, M.-H. (2003). *Les organismes communautaires un ghetto ou un refuge pour les travailleuses* Sherbrooke: Mémoire de maîtrise, Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke.

Lefrançois, R. (1995). Pluralisme méthodologique et stratégies multi-méthodes en gérontologie. *Canadian Journal of Aging/Revue canadienne du vieillissement,* 14(1), 51-67.

Lenoir, Y. (1999). Petit glossaire de termes et expressions liées à la recherche scientifique. *document de travail du GRIFE.*Sherbrooke: Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke.

Levasseur, L. (2000). La dérive instrumentale de la formation générale dans les collèges du Québec. *Sociologie et société,* XXXII(1), 197-211.

Lévesque, B. et Mendell, M. (1999). *L'économie sociale au Québec: éléments théoriques et empiriques pour le débat et la recherche*), Montréal: Centre de recherche sur les innovations sociales dans l'économie sociale, les entreprises et les syndicats (CRISES).

Maffesoli, M. (1985). *La connaissance ordinaire. Précis de sociologie compréhensive*. Paris: Librairie des Méridiens.

Mayer, R. (1994). Évolution des pratiques communautaires au Québec (1960-1990). *Revue canadienne de service social,* 11(2), 238-260.

Méda, D. (1995). *Le travail. Une valeur en voie de disparition*. Paris: Alto Aubier.

Ministère de l'Éducation du Québec. (1998). *La relance au collégial. Situation au 31 mars 1997 des sortantes et sortants diplômés de l'enseignement collégial en 1995-1996: formations préuniversitaire et technique*. Québec: Direction de l'enseignement collégial, service de la recherche et du développement, Ministère de l'éducation.

Ministère de l'Éducation du Québec. (1999). *La relance au collégial. Situation au 31 mars 1998 des sortantes et des sortants diplômés de l'enseignement collégial en 1996-1997 : formations préuniversitaire et technique*: http://www.meq.gouv.qc.ca/Relance/Collegial/Relance_col.htm.

Ministère de l'Éducation du Québec. (2000a). *La relance à l'université. Baccalauréat et maîtrise. Le placement des personnes diplômées de 1997 dans la semaine du 18 au 25 janvier 1999*. Québec:, Direction générale des services à la gestion, Direction des statistiques et des études quantitatives. Ministère de l'éducation

Ministère de l'Éducation du Québec. (2000b). *La relance au collégial. Situation au 31 mars 2000 des sortantes et des sortants diplômés de l'enseignement collégial en 1998-1999 : formations préuniversitaire et technique*: http://www.meq.gouv.qc.ca/Relance/Collegial/Relance_col.htm.

Ministère de l'Éducation du Québec. (2001a). *La relance à l'université. Baccalauréat, maîtrise et doctorat. Le placement des personnes diplômées de 1999 dans la semaine du 14 au 20 janvier 2001*. Québec: Ministère de l'éducation, Secteur de l'information et des communications,Direction de la recherche et de l'évaluation.

Ministère de l'Éducation du Québec. (2001b). *La relance au collégial. Situation au 31 mars 2001 des sortantes et des sortants diplômés de l'enseignement collégial en 1998-1999 : formations préuniversitaire et technique*: http://www.meq.gouv.qc.ca/Relance/Collegial/Relance_col.htm.

Ministère de l'enseignement supérieur. (1993). *La relance au collégial: situation au 31 mars 1992 des diplômés et diplômées de 1990-1991 de l'enseignement collégial□ formations préuniversitaire et technique*. Québec: Direction générale de l'enseignement collégial, Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science.

Michel, P. (1986). *Relance au collégial. Promotion 1984-1985*. Québec: Direction des études sur l'emploi et les carrières. Direction générale de la recherche et du développement. Ministère de l'éducation.

Michel, P. (1988). *Relance au collégial. Promotion 1986-1987*. Québec: Direction des études sur l'emploi et les carrières. Direction générale de la recherche et du développement. Ministère de l'éducation.

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. (2001). *Politique gouvernementale. L'action communautaire: une contribution essentielle à l'exercice de la citoyenneté et au développement social du Québec*), Québec: Direction des communication: Ministère de l'emploi et de la solidarité sociale.

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. (2002). Bilan de l'intervention gouvernementale.: document téléaccessible: http://www.mess.gouv.qc.ca/francais/saca/bilan.htm.

Ministère de la Solidarité sociale. (2000). *Proposition de politique. Le milieu communautaire: un acteur essentiel au développement du Québec*. Québec: Ministère de la solidarité sociale.

Molino, J. (1973). Critique sémiologique de l'idéologie. *Sociologie et société,* V(2), 18-44.

Monière, D. (1977). *Le développement des idéologies au Québec. Des origines à nos jours*. Montréal: Québec/Amérique.

Moreau de Bellaing, L. (1990). Critique de l'empirisme en sociologie. *L'homme et la Société,* 95-96(1-2), 43-57.

Paillé, P. (1991). *Procédures systématiques pour l'élaboration d'un guide d'entrevue semi-directive : un modèle et une illutration.* Congrès de l'Association canadienne-française pour l'avancement des sciences, Université de Sherbrooke, mai.

Paillé, P. (1996). De l'analyse qualitative en général et de l'analyse thématique en particulier. *Recherches qualitatives,* 15, 179-194.

Paillé, P. et Mucchielli, A. (2003). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Paris: Armand Colin.

Panet-Raymond, J. (1985). Nouvelles pratiques des organisations populaires...du militantisme au bénévolat au service de l'État. *Service social,* 34(2 et 3), 340-352.

Panet-Raymond, J. (1987). Les nouvelles pratiques dans les organisations populaires. *In* P. R. Bélanger, B. Lévesque, R. Mathieu et F. Midy (dir.), *Animation et culture en mouvement. Fin ou début d'une époque ?* (pp. 71-75). Sillery: Presses de l'Université du Québec.

Panet-Raymond, J. (1998). *Le mouvement communautaire face aux transformations*. Partenariat et régionalisation sur l'île de Montréal. Le nouvel âge de la démocratie?, Montréal.

Parazelli, M. (1995). L'action communautaire autonome. Un projet collectif d'appropriation d'actes sociaux. *Revue canadienne de service social,* 12(2), 211-235.

Parazelli, M. et Tardif, G. (1998). Le mirage démocratique de l'économie sociale. In L. Boivin et M. Fortier (dir.), *L'économie sociale: l'avenir d'une illusion* (p. 55-101). Montréal: FIDES.

Passeron, J.-C. (1991). *Le raisonnement sociologique: l'espace non-poppérien du raisonnement naturel*. Paris: Nathan.

Perrenoud, P. (1988). "Parle comme il faut" Réflexions sociologiques sur l'odre linguistique. In G. Schoeni, J.-P. Bronckart et P. Perrenoud (dir.), *La langue française est-elle gouvernable ? Normes et activités langagières* (p. 79-108). Neuchâtel et Paris: Delachaux et Niestlé.

Perrenoud, P. (2000). De la pratique réflexive au travail sur l'habitus. *Recherche et Formation,* 36, 131-162.

Perret, B. et Roustang, G. (1993). *L'économie contre la société. Affronter la crise de l'intégration sociale et culturelle*. Paris: Seuil.

Peshkin, A. (1988). In search of subjectivity. One's own. *Educational Researcher,* 17(7), 17-21.

Pirès, A. (1987). Deux thèses erronées sur les lettres et les chiffres. *Cahiers de recherche sociologique,* 5(2), 85-105.

Pitrou, A. (1995). De la transformation des classes d'âges à l'évolution des rapports sociaux. *Sociologie et sociétés,* XXVII(2), 27-42.

Popper, K. (1968) *La logique de la découverte scientifique*. Paris: Payot.

Poujol, G. (1990). Genèse des associations. *In* M.-M. Brault et L. Saint-Jean (dir.), *Entraide et associations.* Québec: Institut québécois de recherche sur la culture.

Pourtois, J.-P. et Desmet, H. (1988). *Épistémologie et instrumentation en sciences humaines*. Bruxelles: Mardaga.

René, J.-F. (1993). La jeunesse en mutation : d'un temps à un espace social précaire. *Sociologie et sociétés,* XXV(1), 153-171.

René, J.-F. et Gervais, L. (2001). Dossier: La dynamique partenariale: un état de la question. Les enjeux du partenariat aujourd'hui. *Nouvelles pratiques sociales,* 14(1), 20-30.

Réseau des Carrefour-Jeunesse Emploi. (2003). *Cadre de référence du Réseau des Carrefour Jeunesse-emploi du Québec*:Document téléacessible à l'adresse: http://www.cjereseau.org/cadre.html.

Robert, M. et Tondreau, J. (1997). *L'école québécoise: débats, enjeux et pratiques sociales*. Montréal: Éditions du CEC.

Robichaud, S. et Larochelle, G. (1995). L'État des solidarités sociales au Québec : innovation et conservatisme des institutions publiques. *Recherches sociologiques,* 26(3), 127-139.

Rose, J. (1996). L'organisation des transitions professionnelles entre socialisation, mobilisation et recomposition des rapports de travail et d'emploi. *Sociologie du travail,* 1, 63-79.

Rose, J. (1998). *Les jeunes face à l'emploi*. Paris: Desclés de Brouwer.

Rose, J. (1999). Peut-on parler de stratégie d'insertion des jeunes ? *In* M. Gauthier, Guillaume, J-F. (dir), *Définir la jeunesse ?: d'un bout à l'autre du monde* (p. 161-178). Sainte-Foy: Les Presses de l'Université Laval.

Rose, J. (2000). Les jeunes et l'emploi. Questions conceptuelles et méthodologiques. *In* G. Fournier et B. Bourassa (dir.), *Les 18 à 30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme* (p. 84-116). Sainte-Foy: Les Presses de l'Université Laval.

Roulleau-Berger, L. (2001). Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord: entre affiliations, désaffiliations et résistances. In L. Roulleau-Berger et M. Gauthier (dir.), *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord* (p. 5-23). Paris: Éditions de l'Aube.

Statistique Canada. (2002). Distribution des personnes occupées selon la branche d'activité et la province. Document téléaccessible à l'adresse: http://www.statcan.ca:80/francais/Pgdb/People/Labour/labor21b_f.htm.

Statistique Canada. (2003). Définitions des termes utilisés. Recensement 2001. Document téléaccessible à l'adresse: http://www.statcan.ca/francais/census2001/dict/pop069_f.htm.

Stevens, B. (1990). *Une introduction historique à la philosophie*. Bruxelles: Éditions Ciaco.

Tesch, R. (1990). *Qualitative research. Analysis types and software tools*. New York: The Falmer Press.

Touraine, A. (1992). *Critique de la modernité*. Paris: Fayard.

Tremblay, D.-G. (Éd.). (1993). *Insertion professionnelle des jeunes un problème de capital humain ou de filtre?* Sherbrooke: Éditions du CRP, Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke.

Université de Sherbrooke. (2003). *Politique en matière de déontologie de la recherche sur l'humain*. Document téléaccessible à l'adresse: http://www.usherbrooke.ca/education/recherche/ethique/.

Van der Maren, J.-M. (1995). *Méthodes de recherche pour l'éducation*. Montréal Bruxelles: Presses de l'Université de Montréal /De Boeck Université.

Van Haecht, A. (1990). *L'école à l'épreuve de la sociologie. Questions à la sociologie de l'éducation*. Bruxelles: De Boeck-Wesmael.

Van Meter, K. M. (dir). (1997). *La sociologie*. Paris: Larousse.

Vienney, C. (1994). *L'économie sociale*. Paris: Éditions La Découverte.

ANNEXE A

INDICATEURS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉES ET DIPLÔMÉS DU POST-SECONDAIRE

Tableau 1 Répartition du taux de placement dans un emploi lié au domaine d'études des diplômées et diplômés de programmes du collégial technique ou du baccalauréat se retrouvant fréquemment en milieu communautaire de 1985 à 1999, En pourcentage

Programme	1985	1987	1990	1995	1997	1999	Écart
Administration des affaires	81,7	78,2	75,8	73,6	87,4	87,0	5,3
Travail social	79,8	85,7	80,7	78,4	86,3	90	10,2
Psychologie	44,8	50,2	43,8	29,1	36,6	78,2	33,4
Service de garde	92,3	82,8	93,9	92,9	94,2	97,1	4,8
Psychoéducation	85,1	85,5	85,4	79,2	85,8	87,9	2,8
Éducation spécialisée	68,3	-	81,9	67,0	82,2	88,0	19,7
Orientation	79,4	69,9	72,4	51,4	79,9	78,4	-1,0
Enseignement	78,4	73,0	78,5	68,5	83,0	82,7	4,3

Source⊡ Audet, 1989, 1991, 1994, 1998; MEQ, 1998, 1999, 2000a, 2000b, 2001a; MESS, 1993, Michel, 1986, 1988

Tableau 2 Répartition du taux de placement dans un emploi lié au domaine d'études des diplômées et diplômés de programmes de deuxième cycle se retrouvant fréquemment en milieu communautaire de 1985 à 1999, en pourcentage

Programme	1985	1987	1990	1995	1997	1999	Écart
Administration des affaires	95,0	85,1	84,2	81,7	87,8	88,7	**-6,3**
Travail social	-	94,2	90,3	86,4	98,8	91,4	**-2,8**
Psychologie	84,0	82,3	87,6	78,2	87,0	90,6	**6,6**
Psycho-éducation	-	94,9	78,5	100,0	-	85,7	**-9,2**
Orientation	-	76,7	78,7	69,0	94,2	88,4	**11,7**
Enseignement	-	76,5	90,4	68,6	89,7	83,3	**6,8**

Source⊡ Audet, 1989, 1991, 1994, 1998; MEQ, 1998, 1999, 2000a, 2000b, 2001a; MESS, 1993, Michel, 1986, 1988

Tableau 3 Répartition du temps moyen de placement dans un emploi à temps plein des diplômées et diplômés de programmes du collégial technique ou du baccalauréat se retrouvant fréquemment en milieu communautaire de 1985 à 1999, en nombre de semaines.

Programme	1985	1987	1990	1995	1997	1999	Écart
Administration des affaires	18,0	17,3	14,0	26,0	6,0	11,0	-7
Travail social	19,7	19,7	18,0	25,0	6,0	11,0	-8,7
Psychologie	26,1	24,8	19,0	33,0	5,0	11,0	-15,1
Service de garde	10,0	-	-	-	6,0	4,0	-6,0
Psychoéducation	-	25,3	15,0	23,0	8,0	10,0	-15,3
Éducation spécialisée	10,0	-	-	-	6,0	5,0	-5,0
Orientation	-	23,7	16,0	27,0	10,0	13,0	-10,7
Enseignement	-	24,9	20,0	30,0	9,0	14,0	-10,9

Source⊡ Audet, 1989, 1991, 1994, 1998; MEQ, 1998, 1999, 2000a, 2000b, 2001a; MESS, 1993, Michel, 1986, 1988

Tableau 4 Répartition du temps moyen de placement dans un emploi à temps plein des diplômées et diplômés de programmes de deuxième cycle se retrouvant fréquemment en milieu communautaire de 1985 à 1999, en nombre de semaines

Programme	1985	1987	1990	1995	1997	1999	Écart
Administration des affaires	-	16,6	16,0	19,0	8,0	12,0	-4,6
Travail social	11,0	26,2	-	25,0	6,0	17,0	6
Psychologie	18,0	25,5	16,0	16,0	10,0	15,0	-3
Psycho-éducation	21,5	-	-	-	-	4,0	-17,5
Orientation	35,9	20,2	-	24,0	11,0	12,0	-23,9
Enseignement	32,4	-	-	36,0	5,0	44,0	11,6

Source⊡ Audet, 1989, 1991, 1994, 1998; MEQ, 1998, 1999, 2000a, 2000b, 2001a; MESS, 1993, Michel, 1986, 1988

Tableau 5 Répartition du salaire hebdomadaire moyen des diplômées et diplômés de programmes du collégial technique ou du baccalauréat se retrouvant fréquemment en milieu communautaire de 1985 à 1999, en dollars constants de 2000.

Programme	1985	1987	1990	1995	1997	1999	Écart
Administration des affaires	818	794	712	670	750	745	-73
Travail social	742	765	704	600	600	647	-95
Psychologie	625	651	612	500	573	602	-23
Service de garde	381	-	-	377	379	448	67
Psychoéducation	827	733	691	577	558	607	-220
Éducation spécialisée	472	-	-	429	456	501	29
Orientation	733	780	634	540	622	625	-108
Enseignement	774	778	705	582	594	628	-146

Source⊡ Audet, 1989, 1991, 1994, 1998; MEQ, 1998, 1999, 2000a, 2000b, 2001a; MESS, 1993, Michel, 1986, 1988

Tableau 6 Répartition du salaire hebdomadaire moyen des diplômées et diplômés de programmes de deuxième cycle se retrouvant fréquemment en milieu communautaire de 1985 à 1999, en dollars constants de 2000

Programme	1985	1987	1990	1995	1997	1999	Écart
Administration des affaires	1070	1440	1253	1268	1229	1289	219
Travail social	1021	1060	1214	897	885	869	-152
Psychologie	958	953	930	759	702	710	-248
Psychoéducation	-	1291	1270	965	-	680	-611
Orientation	-	923	896	747	702	732	-191
Enseignement	-	-	1054	665	1144	782	-272

Source⊡ Audet, 1989, 1991, 1994, 1998; MEQ, 1998, 1999, 2000a, 2000b, 2001a; MESS, 1993, Michel, 1986, 1988

ANNEXE B

QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE PHASE I

ENQUETE SUR LE TRAVAIL ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL
DANS LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES
Questionnaire téléphonique
Version 1.2

Étiquette	**CORRECTION** **Adresse** _____ _____ **Ville**_____ **Code postal**_____ **Télécopieur**_____ **Courriel** _____

_____
Personne responsable / mandatée

Si pas d'annonce formelle lors de la réponse : **Bonjour, suis-je bien au (nom de l'organisme)?**
Si non : [Fin de l'appel : inscrire faux numéro sur la liste]

Suivi des appels

Date	Heure	Résultat

Contact

1. Etes-vous un organisme public, parapublic, privé à but lucratif, à but non lucratif ou une coopérative ?

01☐ Public ou parapublic **[FIN]**
02☐ Privé à but lucratif **[FIN]**
03☐ À but non lucratif
04☐ Coopérative

2. Est-ce qu'il se positionne comme un organisme du secteur communautaire ?

01☐ Oui
02☐ Non

3. Parmi les secteurs d'activité que je vais vous nommer, lequel correspond le mieux à la mission de votre organisme ?

[Si plus que un, ordonner du plus (1) au moins (3) max. 3]

01☐ Santé et services sociaux
02☐ Développement local
03☐ Insertion sociale
04☐ Insertion prof. et formation de la main-d'œuvre
05☐ Éducation (inclut éduc. populaire et alphabétisation)
06☐ Garderies
07☐ Habitation et logement
08☐ Hébergement
09☐ Alimentation
10☐ Consommation
11☐ Culture, communications et médias
12☐ Justice et aide juridique
13☐ Communautés ethnoculturelles et immigration
14☐ Paix et solidarité internationale
15☐ Environnement
16☐ Loisirs scientifiques, sociaux et culturels
17☐ Chasse, pêche et plein-air
18☐ Sports
19☐ Tourisme

20☐ Sans secteur particulier

4. Parmi les clientèles suivantes, laquelle correspond le mieux à celle visée par la mission de votre organisme ?

[Si plus que un, ordonner du plus (1) au moins (3) max. 3]

00☐ Organismes membres **[Q5**: Quelle clientèle correspond le mieux à celle visée par la mission de vos membres ?**]**

01☐ Sans clientèle particulière
02☐ Autochtones
03☐ Communautés ethnoculturelles et nouveaux arrivants
04☐ Femmes
05☐ Enfants et adolescents
06☐ Étudiants et jeunes adultes
07☐ Familles
08☐ Gais et lesbiennes
09☐ Personnes vivant avec un probl. de santé (inclut s. mentale)
10☐ Personnes âgées
11☐ Personnes handicapées
12☐ Personnes à bas revenu
13☐ Retraités et pré-retraités
14☐ Personnes itinérantes et sans domicile fixe

15☐ Autre : spécifier : _____

6. Parmi les types d'intervention suivants, lequel correspond le mieux à votre organisme ?

[Si plus que un, ordonner du plus (1) au moins (3) max. 3]

01☐ Défense des droits et des intérêts (individus ou groupes)
02☐ Services et soutien (aux individus ou aux groupes)
03☐ Actions collectives pour le changement social
04☐ Conscientisation et partage de savoirs
05☐ Autres : spécifier : _____

7. Votre organisme se positionne-t-il comme un organisme local, régional ou national / provincial ou international ?

01☐ Local
02☐ Régional
03☐ National / provincial
04☐ International

Voici maintenant quelques questions à propos des personnes qui effectuent un travail pour l'organisme.

8.1 Combien de personnes effectuent ou ont effectué ce mois-ci un travail rémunéré pour l'organisme ?
[Si «salaire versé par qui»: Les personnes qui ont reçu une rémunération pour du travail effectué pour l'organisme, quelle qu'en soit la source.**]**

Nombre
[Si 0 FIN]

8.2 Combien d'autres personnes effectuent ou ont effectué ce mois-ci un travail bénévolement pour l'organisme, sans compter le CA ?

Nombre
[Si nombre de bénévoles>10, traiter bénévoles en bloc pour Q11-17 ; Section spéciale Q8.3-8.4]

SECTION SPÉCIALE BEAUCOUP DE BÉNÉVOLES

8.3 Parmi ces personnes, pouvez-vous me dire combien il-y a de femmes ? Nombre de femmes

8.4 Parmi ces personnes, pouvez-vous me dire combien il-y a d'hommes ? Nombre d'hommes

SECTION SPÉCIALE BEAUCOUP DE BÉNÉVOLES

8.5 Parmi les personnes rémunérées actuellement par votre organismes, combien ont déjà été bénévoles ? Nombre

9.1 Combien de personnes siègent actuellement sur votre CA ? Nombre

9.2 Parmi ces membres du CA, combien sont rémunérées par votre organisme? Nombre

[Si <5] J'ai maintenant quelques questions à vous poser sur le profil de chaque personne qui y travaillent. Vous n'avez pas besoin de les nommer…

[Si >5] J'aurais maintenant quelques questions à vous poser sur le profil de chaque personne travaillant pour l'organisme sans avoir à les nommer. Étant donné que vous en avez tout de même un bon nombre, les gens préfèrent parfois qu'on leur faxe une grille et qu'ils nous la retournent une fois complétée. Voulez-vous procéder ainsi ou continuer au téléphone ?

SORTIE

Avant de terminer, je voudrais vous poser quelques questions d'ordre général.

20. De quelle année date la création de votre organisme ?

Année 19

21. Si il est incorporé, de quelle année date l'incorporation de votre organisme ?

00☐ Non incorporé
Année 19

22. Certains travailleurs sont-ils syndiqués ?

01☐ Oui
02☐ Non

22. En moyenne, l'engagement des personnes bénévoles qui siègent sur votre CA…

01☐ se limite aux réunions du CA
02☐ comprend au moins un autre comité
03☐ comprend plusieurs autres tâches

30. En terminant, je voudrais savoir si vous souhaitez être tenus au courant des résultats de cette étude?

01☐ Oui **[Vérifier coord.]**
02☐ Non

31. Auriez vous objection à être mis sur la liste des organismes susceptibles de participer à la phase II de l'étude qui implique une visite de votre organisme par un membre de notre équipe de recherche? Cette réponse ne vous engage à rien, mais elle nous permettra de cibler les organismes qui pourraient être intéressés. Si vous êtes intéressé, nous pourrons communiquer avec vous pour discuter de votre éventuelle participation.

01☐ Oui intéressé **[Vérifier coord.]**
02☐ Non pas intéressé

[Avant de quitter, vérification des coordonnées précises NOM de la personne, Adresse, Fax]

Je vous remercie beaucoup de bien avoir voulu accorder de votre temps et je vous souhaite une bonne journée !

Personne 1	Personne 2	Personne 3
18. Cette personne est-elle une femme ou un homme ?		
01☐ Femme	01☐ Femme	01☐ Femme
02☐ Homme	02☐ Homme	02☐ Homme
19. A-t-elle…		
01☐ moins de 25 ans	01☐ moins de 25 ans	01☐ moins de 25 ans
02☐ de 25 à 34 ans	02☐ de 25 à 34 ans	02☐ de 25 à 34 ans
03☐ de 35 à 44 ans	03☐ de 35 à 44 ans	03☐ de 35 à 44 ans
04☐ de 45 à 54 ans	04☐ de 45 à 54 ans	04☐ de 45 à 54 ans
05☐ 55 ans ou plus	05☐ 55 ans ou plus	05☐ 55 ans ou plus
20. Quel est son niveau de scolarité ?		
01☐ Secondaire non terminé	01☐ Secondaire non terminé	01☐ Secondaire non terminé
02☐ Diplôme d'études secondaires	02☐ Diplôme d'études secondaires	02☐ Diplôme d'études secondaires
03☐ Diplôme d'études collégiales	03☐ Diplôme d'études collégiales	03☐ Diplôme d'études collégiales
04☐ Diplôme universitaire	04☐ Diplôme universitaire	04☐ Diplôme universitaire
05☐ Baccalauréat	05☐ Baccalauréat	05☐ Baccalauréat
06☐ Maîtrise ou doctorat	06☐ Maîtrise ou doctorat	06☐ Maîtrise ou doctorat
21. Cette personne est-elle…		
01☐ Bénévole ⏩ *Personne suivante*	01☐ Bénévole ⏩ *Personne suivante*	01☐ Bénévole ⏩ *Personne suivante*
02☐ Rémunérée par votre organisme	02☐ Rémunérée par votre organisme	02☐ Rémunérée par votre organisme
03☐ Rémunérée par un prog. gouv.	03☐ Rémunérée par un prog. gouv.	03☐ Rémunérée par un prog. gouv.
04☐ En prêt de service	04☐ En prêt de service	04☐ En prêt de service
22. Son premier engagement rémunéré a-t-il eu lieu…		
01☐ il y a moins d'un an	01☐ il y a moins d'un an	01☐ il y a moins d'un an
02☐ il y a entre un et trois ans	02☐ il y a entre un et trois ans	02☐ il y a entre un et trois ans
03☐ il y a plus de trois ans	03☐ il y a plus de trois ans	03☐ il y a plus de trois ans
23. Est-elle rémunérée pour…		
01☐ Moins de 30 heures par semaine	01☐ Moins de 30 heures par semaine	01☐ Moins de 30 heures par semaine
02☐ 30 heures et plus par semaine	02☐ 30 heures et plus par semaine	02☐ 30 heures et plus par semaine
24. Son contrat de travail est-il….		
01☐ de moins de six mois	01☐ de moins de six mois	01☐ de moins de six mois
02☐ de six mois à un an	02☐ de six mois à un an	02☐ de six mois à un an
03☐ de un an et plus (1 an)	03☐ de un an et plus (1 an)	03☐ de un an et plus (1 an)
04☐ à durée indéterminée	04☐ à durée indéterminée	04☐ à durée indéterminée
25. La rémunération annuelle brute qui lui est versée par votre organisme est de		
01☐ moins de 15 000 $	01☐ moins de 15 000 $	01☐ moins de 15 000 $
02☐ de 15 000 à 25 000 $	02☐ de 15 000 à 25 000 $	02☐ de 15 000 à 25 000 $
03☐ de 25 000 à 35 000 $	03☐ de 25 000 à 35 000 $	03☐ de 25 000 à 35 000 $
04☐ de 35 000 à 45 000 $	04☐ de 35 000 à 45 000 $	04☐ de 35 000 à 45 000 $
05☐ plus de 45 000 $	05☐ plus de 45 000 $	05☐ plus de 45 000 $

ANNEXE C

GUIDE D'ENTREVUE AVEC LES TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

L'insertion des diplômés post-secondaires dans le milieu communautaire

GUIDE D'ENTRETIEN TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS

Version 1.0

Introduction

- **Description de l'étude**
- **Utilité de sa contribution**
- **Confidentialité**

Comment es-tu arrivé à travailler dans le milieu communautaire?

- **Trajectoire emploi privée, publique, communautaire, dates**
- **Trajectoire formation, dates**
- **Forcé ou non?**
- **Engagement communautaire avant cet emploi?**

Sens du travail, sens de la vie

- **Engagement social**
- **Centralité du travail salarié**
- **Consommation, sécurité financière**
- **Rapport à la vie privée**
    - **Famille**
    - **Amis**

Appréciation des conditions de travail

- **Type de rémunération**
- **Salaire (satisfaction)**
- **Heures de travail non rémunérées**
- **Horaire, congés, flexibilité**

Formation bien préparée dans ton emploi actuel ?

- **Compétences**
- **Valeurs**

Rapport à la structure et au mode de gestion

- **Hiérarchie**
- **Démocratie**
- **Structure formelle *vs* informelle**
- **L'autonomie dans le travail**
- **Le rôle central de l'équipe**
- **Rapport avec la mission de l'organisme**

Rapport aux personnes dans l'organisme

- **Permanents**
- **Temporaires**
- **Bénévoles**
- **Travailleurs sur les mesures**
- **Fondateurs**
- **Dimensions du rapport**
    - Affectif, amitiés
    - Pouvoir (formel, informel)
- **Fréquente collègues en dehors du travail**

Plans d'avenir

- **Travail**
- **Famille**
- **Formation**

ANNEXE D

QUESTIONNAIRE PHASE II

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE
Collectif de recherche sur les occupations

TRAVAILLER EN MILIEU COMMUNAUTAIRE

QUESTIONNAIRE INDIVIDUEL
VERSION A1.2

Confidentialité

Les informations fournies dans ce cahier seront traitées de manière anonyme et confidentielle. Leur traitement est soumis aux conditions de l'entente de participation à laquelle vous avez donné votre accord.

Sylvain Bourdon, Ph.D., Responsable du projet
Jean-Claude Coallier, Ph.D.
Frédéric Deschenaux, M.A.
Patricia Dionne, B.Ed.
Marie-Hélène Leclerc, B.Ed.

PARTIE A

* Adaptation française du *Work Importance Questionnaire* de England et Misumi (1986).

Indiquez quelle importance vous accordez présentement à chacun des domaines suivants de votre vie?

Ne répondez pas nécessairement en termes de ce que vous faites, mais plutôt selon ce que vous souhaiteriez pouvoir faire dans un monde sans contrainte.

Description des domaines de votre vie

Études	Ce que vous accomplissez pour faire de nouveaux apprentissages. Cela peut s'exécuter dans un contexte scolaire, mais inclut également l'étude personnelle que vous faites en vue de vous initier à un passe-temps ou de développer une nouvelle habileté.
Travail	Ce que vous faites pour fin de rémunération ou de bénéfices, que ce soit à l'emploi de quelqu'un ou à votre compte.
Service communautaire	Ce que vous faites bénévolement pour le bien de la collectivité. Cela peut comprendre votre travail au sein d'associations récréatives, d'organisations étudiantes, de groupes d'entraide, d'associations de quartier, de partis politiques, de syndicats ou de toute autre activité à laquelle vous participez pour rendre la vie meilleure et plus intéressante pour les personnes qui vous entourent.
Activités domestiques et familiales	Ce que vous faites pour prendre soin de votre famille et de votre foyer. Cela inclut le soin des enfants, des gens de votre parenté et des animaux, le ménage, les réparations, la cuisine, les courses, etc.
Loisirs	Ce que vous faites pour vous amuser et vous détendre. Il peut s'agir de faire de l'exercice, passer du temps avec votre famille et vos amis ou amies, aller au cinéma, regarder la télévision, lire, etc.

Vous avez un total de 100 points que vous devez répartir sur l'ensemble de ces domaines.

Mes études _____ +

Mon travail _____ +

Le service communautaire _____ +

Mes activités domestiques et familiales _____ +

Mes loisirs _____

TOTAL = **100 points**

PARTIE B

* Adaptation française du *Organizational Commitment Questionnaire* de Mowday, Steers et Porter (1979).

Les énoncés suivants se rapportent à votre travail. Veuillez indiquer, en encerclant le chiffre approprié, jusqu'à quel point vous êtes d'accord avec chacun d'eux.

	Absolument pas d'accord	Vraiment pas d'accord	Pas d'accord	D'accord	Vraiment d'accord	Parfaitement d'accord
Je suis disposé, disposée à déployer des efforts qui dépassent ceux qui sont normalement requis afin de contribuer au succès de cette organisation.	-3	-2	-1	+1	+2	+3
Je soutiens auprès de mes amis, amies qu'il s'agit d'une excellente organisation pour laquelle travailler.	-3	-2	-1	+1	+2	+3
J'éprouve peu de loyauté vis-à-vis cette organisation.	-3	-2	-1	+1	+2	+3
J'accepterais pratiquement n'importe quelle tâche pour continuer de travailler pour cette organisation.	-3	-2	-1	+1	+2	+3
Je trouve que mes valeurs et celles de l'organisation sont très semblables.	-3	-2	-1	+1	+2	+3
Je suis fier, fière de dire aux autres que je fais partie de cette organisation.	-3	-2	-1	+1	+2	+3
Je pourrais tout autant travailler pour une autre organisation en autant que le genre de travail soit semblable.	-3	-2	-1	+1	+2	+3
Cette organisation m'incite réellement à donner le meilleur de moi-même en terme de rendement au travail.	-3	-2	-1	+1	+2	+3
Il suffirait de très peu de changement dans mes conditions actuelles de travail pour m'amener à quitter cette organisation.	-3	-2	-1	+1	+2	+3
Je suis très content, contente d'avoir choisi de travailler pour cette organisation plutôt que pour d'autres que j'envisageais au moment d'être embauché, embauchée.	-3	-2	-1	+1	+2	+3
Il n'y a pas réellement d'avantages à rester indéfiniment accroché, accrochée à cette organisation.	-3	-2	-1	+1	+2	+3
Il m'est souvent difficile d'être d'accord avec les politiques de cette organisation en matière de relation avec ses employés, employées.	-3	-2	-1	+1	+2	+3
J'ai vraiment à cœur les destinées de cette organisation.	-3	-2	-1	+1	+2	+3
Pour moi, c'est la meilleure de toutes les organisations pour laquelle travailler.	-3	-2	-1	+1	+2	+3
Ce fut décidément une erreur de ma part que d'avoir décidé de travailler pour cette organisation.	-3	-2	-1	+1	+2	+3

PARTIE C

* Questionnaire utilisé avec la permission de *CIRANO*/Laboratoire de motivation et de qualité de vie.

À l'aide de l'échelle ci-dessous, veuillez indiquer dans quelle mesure chacun des énoncés suivants correspond actuellement à l'une des raisons pour lesquelles vous faites votre travail.

	Pas du tout	Très peu	Un peu	Modérément	Fortement	Très fortement	Exactement
Pour les différents avantages sociaux associés à ce type de travail.	1	2	3	4	5	6	7
Parce que c'est ce type de travail que j'ai choisi et que je privilégie pour atteindre un certain niveau de vie.	1	2	3	4	5	6	7
Je ne le sais pas, j'ai l'impression que je n'ai pas ce qu'il faut pour bien faire ce travail.	1	2	3	4	5	6	7
Pour les moments de plaisir intense que m'apporte ce travail.	1	2	3	4	5	6	7
Parce que j'ai beaucoup de plaisir à apprendre de nouvelles choses dans ce travail.	1	2	3	4	5	6	7
Parce que cela me permet de faire de l'argent.	1	2	3	4	5	6	7
Pour les différentes émotions positives que me procure ce travail.	1	2	3	4	5	6	7
Je ne le sais pas, je n'arrive pas à faire correctement les tâches importantes de ce travail.	1	2	3	4	5	6	7
Parce que j'ai l'impression de m'accomplir en faisant mon travail de façon bien personnelle et unique.	1	2	3	4	5	6	7
Je ne le sais pas, on nous impose des normes de rendement trop élevées.	1	2	3	4	5	6	7
Parce que j'ai du plaisir à approfondir mes connaissances sur une foule de choses intéressantes.	1	2	3	4	5	6	7
Pour le salaire.	1	2	3	4	5	6	7
Parce que je tiens absolument à être très bon, bonne dans ce travail, sinon je serais déçu, déçue.	1	2	3	4	5	6	7
Parce que plusieurs choses dans ce travail stimulent ma curiosité à connaître davantage.	1	2	3	4	5	6	7
Pour la satisfaction que je ressens lorsque je relève des défis intéressants au travail.	1	2	3	4	5	6	7
Parce que ce type de travail me procure une sécurité.	1	2	3	4	5	6	7

PARTIE C (SUITE)

	Pas du tout	Très peu	Un peu	Modérément	Fortement	Très fortement	Exactement
Parce que je m'amuse beaucoup dans ce travail.	1	2	3	4	5	6	7
Parce que c'est le type de travail que j'ai choisi pour me permettre d'atteindre certains objectifs importants tout en respectant les autres aspects de ma vie.	1	2	3	4	5	6	7
Parce que j'ai souvent des choses intéressantes à apprendre dans ce travail.	1	2	3	4	5	6	7
Je ne sais pas, il me manque des habiletés importantes pour bien accomplir les tâches de ce travail.	1	2	3	4	5	6	7
Pour le plaisir intense que je ressens à faire les tâches intéressantes de ce travail.	1	2	3	4	5	6	7
Je ne le sais pas, on attend trop de nous.	1	2	3	4	5	6	7
Parce que je tiens énormément à réussir dans ce travail, sinon j'aurais honte de moi.	1	2	3	4	5	6	7
Parce que mon travail c'est ma vie et je ne veux pas échouer.	1	2	3	4	5	6	7
Parce que c'est dans ce genre de travail que je préfère poursuivre ma carrière.	1	2	3	4	5	6	7
Pour la satisfaction que je vis lorsque je suis en train de réussir des tâches difficiles.	1	2	3	4	5	6	7
Je ne le sais pas, on nous donne des conditions de travail trop difficiles.	1	2	3	4	5	6	7
Parce que je veux être un « gagnant », une « gagnante » dans la vie.	1	2	3	4	5	6	7
Pour le plaisir que j'éprouve à être créatif, créative dans ma façon de réaliser mon travail.	1	2	3	4	5	6	7
Parce que c'est le type de travail que j'ai choisi pour réaliser mes projets de carrière.	1	2	3	4	5	6	7
Je ne le sais pas, on nous impose des conditions de travail irréalistes.	1	2	3	4	5	6	7

PARTIE D - 1

* Adaptation du *Values Inventory* de Rokeach (1968).

Indiquez, par un nombre de 0 à 100, le niveau d'importance que vous accordez à chacune des valeurs suivantes en tant que principes qui guident votre vie.

Un nombre près de 100 indique une valeur très importante, alors qu'un nombre près de 0 indique une valeur de très faible importance.

Prenez votre temps, le résultat de ce travail devrait bien illustrer ce que vous ressentez et pensez vraiment.

	Pointage 0-100
Une vie aisée (Une vie prospère)	
Une vie passionnante (Une vie stimulante et active)	
Le sentiment d'avoir fait quelque chose (Qui reste pour l'avenir)	
La paix dans le monde (Sans guerre ni conflit)	
La beauté dans le monde (Dans la nature et dans les arts)	
L'égalité (Fraternité, chances égales pour tout le monde)	
La sécurité de la famille (Prendre soin de ceux qu'on aime)	
La liberté (Indépendance et liberté de faire des choix)	
Le bonheur (Satisfaction, contentement)	
La paix intérieure (Absence de conflits intérieurs)	
L'amour (Intimité de nature personnelle et sexuelle)	
La sécurité nationale (Protection contre l'agression)	
Le plaisir (Vie agréable, sans contrainte)	
Le spirituel (Salut, importance accordée à la religion, spiritualité)	
Le respect de soi (Estime, considération de soi)	
La considération (Être admiré, respecté)	
L'amitié véritable (Liens de camaraderie étroits)	
La sagesse (Compréhension de la vie qui vient avec l'expérience)	

PARTIE D - 2

* Adaptation du *Values Inventory* de Rokeach (1968).

Voici une autre liste de valeurs. Indiquez leur importance dans votre vie en utilisant la même procédure que celle décrite à la page précédente.

	Pointage 0-100
Ambitieux, ambitieuse (Bûcheur, désir de réussir)	
Large d'esprit (Esprit ouvert)	
Capable (Compétent, efficace)	
Joyeux, joyeuse (Sans souci, heureux)	
Propre (Soigné, ordonné)	
Courageux, courageuse (Capable de défendre ses convictions)	
Indulgent, indulgente (Disposé à pardonner)	
Serviable (Disposé à aider les autres)	
Honnête (Franc, sincère)	
Imaginatif, imaginative (Audacieux, innovateur)	
Indépendant, indépendante (Affranchi, autonome)	
Intellectuel, intellectuelle (Intelligent, réfléchi)	
Logique (Cohérent, rationnel)	
Aimant, aimante (Affecteux, tendre)	
Obéissant, obéissante (Respectueux, soumi)	
Poli, polie (Courtois, bien élevé)	
Responsable (Fiable, digne de confiance)	
Maître de soi (Discipliné, modéré)	

PARTIE D - 3

* Adaptation française du *Values Scale* de Nevill et Super (1986).

Voici une autre liste de valeurs. Indiquez leur importance dans votre vie en utilisant la même procédure que celle décrite à la page 6.

	Pointage 0-100
L'utilisation de mes habiletés (Utiliser toutes mes compétences et mes connaissances)	
L'accomplissement (Obtenir des résultats démontrant que j'ai réussi ce que j'ai entrepris)	
L'avancement (Obtenir des promotions)	
L'autorité (Influencer les autres dans leurs actions)	
La cohérence (Vivre en fonction de mes principes et de mes idées)	
Le développement personnel (Se développer comme personne, se réaliser)	
L'activité physique (Faire de l'exercice)	
Le risque (Effectuer des actions impliquant des risques)	
Relations sociales (Être en contact avec d'autres personnes)	
Relations interpersonnelles (Être avec des amis)	
La diversité (Effectuer des actions diversifiées à tous les jours)	
Les conditions de travail (Avoir un environnement physique agréable en fonction de l'espace, de la luminosité, etc.)	

PARTIE E

Il arrive fréquemment que des personnes envisagent des changements professionnels pour diverses raisons : le salaire, la satisfaction, la chance de se développer, etc.

Parmi les énoncés suivants, choisissez celui qui vous décrit le mieux actuellement.

- ❒ Je n'envisage pas de faire de changement professionnel.
- ❒ Je me demande si je dois faire un changement professionnel.
- ❒ Je projette faire un changement professionnel et je suis en train d'explorer où je devrais me diriger.
- ❒ J'ai choisi de faire un changement professionnel et j'essaie de m'y engager.
- ❒ J'ai fait récemment un changement professionnel et je suis en train de m'installer dans celui-ci.

Évaluez votre niveau de satisfaction face aux affirmations suivantes.

	Totalement en désaccord	En désaccord	Plus ou moins en accord	En accord	Totalement en accord
Je suis satisfait, satisfaite du travail que je fais.	1	2	3	4	5
Je suis satisfait, satisfaite de mes conditions de travail.	1	2	3	4	5
J'apprécie travailler avec mes collègues.	1	2	3	4	5
Je suis fier, fière et content, contente de travailler pour mon organisme.	1	2	3	4	5
Je suis satisfait, satisfaite du type de gestion de mon organisme.	1	2	3	4	5

PARTIE E (SUITE)

Pour chacune des paires d'adjectifs suivants, encerclez le nombre qui décrit le climat actuel de votre groupe de travail.

Exemple :

Bleu	**2**	**1**	**0**	**(1)**	**2**	Jaune

Le chiffre 1 encerclé démontre que le climat du groupe de travail tend davantage vers le jaune que vers le bleu.

Contrôlant	**2**	**1**	**0**	**1**	**2**	Permissif
Hostile	**2**	**1**	**0**	**1**	**2**	Amical
Rivalité	**2**	**1**	**0**	**1**	**2**	Cohésion
Peu de communication	**2**	**1**	**0**	**1**	**2**	Communication fluide
Mauvais rendement	**2**	**1**	**0**	**1**	**2**	Rendement élevé
Tension	**2**	**1**	**0**	**1**	**2**	Humour et plaisir
Indifférence	**2**	**1**	**0**	**1**	**2**	Sens de l'engagement
Méfiance	**2**	**1**	**0**	**1**	**2**	Confiance
Remarque agressive	**2**	**1**	**0**	**1**	**2**	Soutien, support
Compétition	**2**	**1**	**0**	**1**	**2**	Collaboration
Centré sur la tâche	**2**	**1**	**0**	**1**	**2**	Centré sur la personne
Centré sur le résultat	**2**	**1**	**0**	**1**	**2**	Centré sur le bien-être

PARTIE F

* Adaptation française du *Values Scale* de Nevill et Super (1986).

Indiquez, par un nombre de 0 à 100, le niveau d'importance accordé à chacune des valeurs suivantes par votre ORGANISME EN TANT QUE PRINCIPES QUI GUIDENT SON FONCTIONNEMENT QUOTIDIEN.

Un nombre près de 100 indique une valeur très importante alors qu'un nombre près de 0 indique une valeur de très faible importance.

	Pointage 0-100
L'utilisation des habiletés (Utiliser toutes les compétences et les connaissances du personnel)	
L'accomplissement (Favoriser la réalisation des objectifs fixés par les employés, employées)	
L'avancement (Faciliter l'obtention de promotions)	
L'esthétisme (Rendre l'environnement plus beau, plus joli)	
L'altruisme (Aider les personnes aux prises avec des problèmes)	
L'autorité (Influencer les employés, employées dans leurs actions)	
L'autonomie (Encourager les initiatives individuelles)	
La créativité (Favoriser la découverte et le développement de nouvelles idées, de nouveaux objets, projets, etc.)	
La richesse (Fournir une rémunération permettant un haut niveau de vie chez les employés)	
La cohérence (Encourager les employés, employées à vivre en fonction de leurs principes et de leurs idées)	
Le développement personnel (Favoriser la réalisation et le développement personnel des employés, employées)	
L'activité physique (Fournir des tâches exigeant de l'activité physique)	
Le risque (Favoriser la prise de risques par les employés, employées)	
Relations sociales (Valoriser les contacts entre les gens)	
Relations interpersonnelles (Favoriser le développement de relations amicales sincères entre les employés)	
La diversité (Permettre d'effectuer des actions diversifiées à tous les jours)	
Les conditions de travail (Fournir un environnement physique agréable en fonction de l'espace, de la luminosité, etc.)	

PARTIE G

Informations générales

1. **Genre** ❒ Femme ❒ Homme

2. **Âge au 1er janvier 2001** _____ ans

3. **Lieu de naissance** Ville : _____ Pays :_____

4. **Cochez le ou les diplômes que vous avez complétés en précisant la spécialité et l'année d'obtention de ce dernier**.

Diplôme	Spécialité (ex. : mécanique, administration…)	Année d'obtention
❒ Diplôme d'études secondaires général		_____
❒ Diplôme d'études secondaires professionnel	_____	_____
❒ Diplôme d'études collégiales général	_____	_____
❒ Diplôme d'études collégiales technique	_____	_____
❒ Baccalauréat	_____	_____
❒ Maîtrise	_____	_____
❒ Doctorat	_____	_____

5. **Êtes-vous actuellement inscrit, inscrite à une formation menant à un diplôme?**

- ❒ Non
- ❒ Oui ⇨ Diplôme _____ Spécialité _____

6. **Actuellement, vivez-vous …**

- ❒ Seul, seule, avec ou sans enfant(s)
- ❒ En couple, avec ou sans enfant(s)
- ❒ Avec un, une ou des colocataires
- ❒ Chez vos parents ou un membre de votre famille

7 **Avez-vous des enfants**?

- ❒ Non
- ❒ Oui ⇨ Nombre d'enfants _____

PARTIE G (SUITE)

8. **Quel est votre statut d'emploi dans l'organisme?**

- ❒ Bénévole
- ❒ Rémunéré par l'organisme (budget récurrent)
- ❒ Rémunéré par un programme gouvernemental (ex. : Fonds de lutte contre la pauvreté)
- ❒ En prêt de service

9. **Quelle est la date de votre premier engagement rémunéré dans l'organisme ?**

Année _____ Mois _____

10. **Quel est le titre du poste que vous occupez présentement dans l'organisme?**

_____

11. **Avez-vous déjà occupé un autre poste dans l'organisme?**

- ❒ Non
- ❒ Oui ⇨ Titre(s) _____

_____

_____

12. **Dans plusieurs milieux, le nombre réel d'heures de travail n'est pas toujours le même que le nombre d'heures rémunérées. Au cours d'une semaine de travail normale pour l'organisme cette année, combien d'heures avez-vous travaillé et pour combien d'heures avez-vous été payé?**

Heures TRAVAILLÉES en moyenne : _____heures/semaine

Heures RÉMUNÉRÉES en moyenne : _____heures/semaine

13. **Quelle est la durée de votre contrat de travail actuel?**

- ❒ Durée indéterminée (permanence)
- ❒ Durée déterminée _____ans _____ mois

14 **Dans le cadre de votre travail pour l'organisme, quelle est votre rémunération horaire habituelle ?**

_____ $/heure

15. **Avez-vous déjà travaillé dans un autre organisme communautaire?**

- ❒ Non
- ❒ Oui, un autre organisme
- ❒ Oui, plusieurs autres organismes

Merci beaucoup pour votre participation.

Veuillez nous acheminer au plus tôt le questionnaire complété en utilisant l'enveloppe pré-adressée et pré-affranchie.

Pour toute question ou commentaire concernant ce questionnaire ou la recherche, vous pouvez nous joindre de 8h30 à 11h30 et de 13h à 16h30 sur semaine sans frais au 1 (800) 267-8337 poste 2810. Vous pouvez aussi nous joindre au (819) 821-8000 poste 2810.

Si vous désirez recevoir un résumé des résultats et que vous ne l'avez pas déjà signalé, faites le nous savoir en téléphonant à un des deux numéros mentionnés ci-haut. Nous vous acheminerons le résumé des résultats dès qu'ils seront disponibles par la poste ou par Internet.

ANNEXE E

ARBRE THÉMATIQUE

Arbre thématique final épuré[36]

De l'école

Concomitance-alternance
Importance de l'expérience
Valeurs
Décalage dû au milieu
Préparation au MC
Face à emploi
Transition professionnelle
Motifs d'inscription
Types trajectoires scolaires
Stratégies de formation

De l'emploi

Rapport à l'emploi
Rapport au milieux communautaires
Trajectoire professionnelle
Stratégies d'insertion
Évaluation conditions de travail
Bénévolat
Réorientation

Perceptions des milieux communautaires

Relations dans le champ
Au sujet des diplômées et diplômés
Définitions des milieux communautaires
Considérations pécuniaires
Le travail dans les milieux communautaires

Plans d'avenir

Limites
Plan professionnel
Projets
Plan personnel

---

[36] L'arbre final comptait 694 noeuds. Pour des raisons d'espace, les noeuds qui sont ici présentés sont les noeuds organisateurs, à partir desquels s'accrochaient plusieurs autres noeuds beaucoup plus détaillés.

ANNEXE F

ÉLÉMENTS DÉONTOLOGIQUES

LE TRAVAIL DANS LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

Sylvain Bourdon, Ph.D.
Responsable du projet
Collectif de recherche sur les occupations
Université de Sherbrooke
Sherbrooke (QC), J1K 2R1
819-821-8000, poste 1976

Formulaire de consentement de la participante ou du participant

But de l'étude

Cette recherche vise à étudier les caractéristiques du travail dans les organismes communautaires. Plus spécifiquement, il s'agit de tracer un portrait de vos conditions de travail, vos aspirations et projets professionnels et de mieux comprendre la place qu'occupe ce travail dans votre vie.

Votre tâche

❑ Remplir un court questionnaire portant sur divers aspects de votre situation sociale et professionnelle, sur votre parcours de formation, sur vos valeurs et votre relation avec votre travail actuel. Le temps requis pour remplir ce questionnaire est d'environ 30-40 minutes

❑ Participer à un entretien d'environ 30 minutes portant sur les thèmes mentionnés plus haut qui sera enregistré sur bande magnétique et retranscrit à des fins d'analyse.

Bénéfices

- Sur le plan personnel, vous pourrez avoir accès à un sommaire des résultats, car une copie du résumé du rapport final de la recherche sera déposée à chacun des organismes participants. Si vous le désirez, vous pourrez aussi recevoir personnellement une copie de ce résumé en nous fournissant vos coordonnées au verso.
- D'un point de vue plus général, cette recherche, parce qu'elle permettra de mieux documenter et comprendre la contribution des travailleuses et travailleurs, donnera plus de visibilité et de reconnaissance à l'action communautaire.

Protection de la vie privée

Les données recueillies seront traitées de façon **confidentielle et anonyme**. Aucun résultat ne sera divulgué avec l'identification de quelque participante, participant ou organisme que ce soit. L'ensemble des documents (questionnaires, notes, cassettes) ne seront identifiés que par un numéro de code. Le seul document qui sera identifié à votre nom est le présent formulaire de consentement; il sera conservé sous clé par le chercheur principal une fois rempli.

Votre participation est également **volontaire**. Vous pouvez annuler cette autorisation en tout temps sans conséquence pour vous. En tout temps, vous êtes invité à poser toute question ou à partager toute préoccupation relatives à l'étude en contactant le responsable du projet dont les coordonnées figurent en en-tête.

Suite au verso

LE TRAVAIL DANS LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

Consentement de la participante ou du participant

J'ai pris connaissance des conditions reliées à cette étude et j'accepte d'y participer. Je comprends que ma participation à la recherche est volontaire et qu'il m'est possible de l'annuler en tout temps.

_____

Nom (en lettres moulées)

_____

Signature date

Approbation facultaire

ANNEXE G

DONNÉES CONSTITUANT LE PORTRAIT DU TRAVAIL DES JEUNES EN MILIEU COMMUNAUTAIRE

Tableau 1 Distribution de l'âge des travailleuses et travailleurs rémunérés

	Fréquence	%	% cumulatif
Moins de 25 ans	689	14,3	14,3
De 25 à 34 ans	1416	29,3	43,5
De 35 à 44 ans	1509	31,2	74,7
De 45 à 54 ans	949	19,6	94,4
55 ans ou plus	272	5,6	100,0
Total	**4835**	**100,0**	

Tableau 2 Distribution des travailleuses et travailleurs rémunérés selon les secteurs d'activités des organismes qui les emploient

Secteur d'activité principal	Fréquence	%
Santé et service sociaux	2800	47,8
Services de garde	1272	21,7
Insertion sociale	423	7,2
Ins, prof et form, M-O	323	5,5
Dév, local	319	5,5
Education	231	3,9
Hébergement	83	1,4
Loisirs	71	1,2
Consommation	70	1,2
Alimentation	65	1,1
Justice et Aide jur,	51	0,9
Communautés ethno, et immigration	39	0,7
Tourisme	37	0,6
Environnement	33	0,6
Sans secteur particulier	13	0,2
Culture, comm, et médias	12	0,2
Habitation et log,	9	0,2
Paix et solidarité int,	1	0,0
Total	**5852**	**100,0**

Autres

Tableau 3 Distribution des travailleuses et travailleurs rémunérés selon le type d'intervention posé par l'organisme qui les emploie

Type d'intervention	**Fréquence**	**%**	**Regroupement théorique**
Service et soutien	3747	77,7	Communautaire de service
Défense des droits et intérêts	658	13,7	Communautaire de revendication
Action collective pour le chang. social	138	2,9	Communautaire de revendication
Conscientisation et partage des savoirs	277	5,7	Communautaire de revendication
Total	**4820**	**100,0**	

Tableau 4 Distribution des travailleuses et travailleurs rémunérés selon la clientèle principale de l'organisme qui les emploie

	Fréquence	**%**	
Enfants et adolescents	1604	33,4	
Problème santé mentale ou physique	551	11,5	
Etudiants et jeunes adultes	442	9,2	
Familles	435	9,1	
Sans clientèle particulière	424	8,8	
Femmes	339	7,1	
Communautés ethno, et nouveaux arrivants	196	4,1	**Autres**
Personnes âgées	165	3,4	
Personnes à bas revenu	163	3,4	
Organismes membres	153	3,2	
Personnes handicapées	88	1,8	
Judiciarisés	51	1,1	
Personnes itinérantes et SDF	39	,8	
Hommes	39	,8	
Jeunes contrevenants	37	,8	
Gais et lesbiennes	24	,5	
Adultes	24	,5	
Toxicomanes	18	,4	
Autochtones	5	,1	
Retraités et pré-retraités	4	,1	
Total	**4801**	**100,0**	

Tableau 5 Distribution des travailleuses et travailleurs rémunérés selon la taille de l'organisme

	Nombre	%
Moins de 5 personnes	1054	21,8
De 6 à 10 personnes	1299	26,8
De 11 à 15 personnes	1167	24,1
16 et plus	1322	27,3
Total	**4842**	**100,0**

Tableau 6 Distribution des travailleuses et travailleurs rémunérés selon le genre et l'âge

	Moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 ans et plus	Total
Femmes	75,5	81,9	79,4	79,6%
Hommes	24,5	18,1	20,6	20,4%
Total (N=5783)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

χ^2 =11,652 significatif à 0,03

Tableau 7 Comparaison du niveau de scolarité selon l'âge des travailleuses et travailleurs rémunérés du milieu communautaire et de l'ensemble de la population en 2001.

		Moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 ans et plus
Communautaire	Diplôme secondaire ou moins	27,3	15,7	33,5
	Diplôme collégial	48,8	41,2	28,5
	1er cycle universitaire	22,8	35,2	31,9
	Maîtrise ou doctorat	1,2	7,9	6,0
	Total (N=4801)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Ens. pop. act.	Diplôme secondaire ou moins	74,7	45,3	71,6
	Diplôme collégial	20,2	27,6	14,1
	1er cycle universitaire	4,8	21,9	10,1
	Maîtrise ou doctorat	0,3	5,2	4,2
	Total (N=6 429 660)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

Source : Collectif de recherche sur les occupations (2001) et Statistique Canada (2003).

Tableau 8 Distribution des travailleuses et travailleurs rémunérés selon l'âge, la scolarité et le secteur d'activité de l'organisme qui les emploie

		Santé et service sociaux	Insertion sociale	Ins. prof et form. M-O	Services de garde	Autres	Total
Moins de 25 ans*	Dip. sec. ou moins	20,5	66,3	12,5	27,6	21,9	27,5
	Diplôme collégial	51,1	16,3	25	66	43,9	48,3
	Diplôme universitaire	28,3	17,5	62,5	6,4	34,2	24,2
	Total (N=681)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
De 25 à 34 ans**	Dip. sec. ou moins	19,4	18,7	3,8	13,7	14	15,7
	Diplôme collégial	33,5	32,7	18,3	69	28,8	41,3
	Diplôme universitaire	47,1	48,6	77,9	17,3	57,2	43
	Total (N=1408)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
35 ans et plus***	Dip. sec. ou moins	34,5	41,1	23,6	32,9	32,4	33,5
	Diplôme collégial	23,6	20	20,8	46,4	21,9	28,6
	Diplôme universitaire	41,9	38,9	55,6	20,7	45,7	38
	Total (N=2704)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

*χ^2 =126,550 significatif à 0,00
**χ^2 =224,148 significatif à 0,00
***χ^2 =190,043 significatif à 0,00

Tableau 9 Distribution des travailleuses et travailleurs rémunérés selon le genre, la scolarité et le secteur d'activité de l'organisme qui les emploie

		Santé et service sociaux	Insertion sociale	Ins. prof et form. M-O	Services de garde	Autres	Total
Femmes*	Dip. sec. ou moins	27,9	27,8	14,5	25,4	23,9	25,7
	Diplôme collégial	32,4	28,2	23,5	56,7	28,9	38,2
	Diplôme universitaire	39,7	44,0	62,0	17,9	47,3	36,0
	Total (N=3817)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Hommes**	Dip. sec. ou moins	30,0	61,0	20,8	37,0	29,9	34,4
	Diplôme collégial	22,5	14,2	9,7	46,9	21,8	22,2
	Diplôme universitaire	47,5	24,8	69,4	16,0	48,3	43,4
	Total (N=972)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

*χ^2 =341,712 significatif à 0,00
**χ^2 =107,819 significatif à 0,00

Tableau 10 Répartition des travailleuses et travailleurs rémunérés selon le type d'organisme dans lequel ils œuvrent, l'âge et le type de diplôme obtenu

		Moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 ans et plus	Total
Communautaire de revendication*	Diplôme secondaire	29,8	15,7	32,0	27,1
	Diplôme collégial	41,8	36,3	26,4	31,3
	Diplôme universitaire	28,4	48,0	41,5	41,6
	Total (N=1062)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Communautaire de service**	Diplôme secondaire	27,0	15,6	34,0	27,5
	Diplôme collégial	50,0	42,5	29,2	36,1
	Diplôme universitaire	23,0	41,9	36,9	36,4
	Total (N=3724)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

*χ^2 =41,52 significatif à 0,00
**χ^2 =193,48 significatif à 0,00

Tableau 11 Répartition des travailleuses et travailleurs rémunérés selon le type d'organisme dans lequel ils œuvrent, le genre et le type de diplôme obtenu

		Femmes	**Hommes**	**Total**
Communautaire de revendication*	Diplôme secondaire ou moins	24,2	37,0	27,2
	Diplôme collégial	34,3	21,3	31,2
	Diplôme universitaire	41,6	41,7	41,6
	Total (N=1065)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Communautaire de service**	Diplôme secondaire ou moins	26,1	33,6	27,5
	Diplôme collégial	39,3	22,4	36,0
	Diplôme universitaire	34,6	44,0	36,4
	Total (N=3717)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

*χ^2 =22,229 significatif à 0,00
**χ^2 =71,103 significatif à 0,00

Tableau 12 Répartition des travailleuses et travailleurs rémunérés selon la clientèle de l'organisme dans lequel ils oeuvrent, l'âge et le type de diplôme obtenu.

		Sans clientèle particulière	Femmes	Enfants et adolescents	Etudiants et jeunes adultes	Familles	Santé mentale ou physique	Autres	Total
Diplôme secondaire ou moins*	Moins de 25 ans	10,5	3,0	20,3	20,8	7,5	6,4	14,7	14,3
	De 25 à 34 ans	17,1	13,4	19,1	14,6	17,0	16,4	15,0	16,8
	35 ans et plus	72,4	83,6	60,5	64,6	75,5	77,1	70,3	68,9
	Total (N=1313)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Diplôme collégial**	Moins de 25 ans	13,9	14,3	23,0	28,0	16,6	18,5	11,7	19,5
	De 25 à 34 ans	31,7	35,7	35,8	41,6	36,8	30,6	28,6	34,6
	35 ans et plus	54,5	50,0	41,3	30,4	46,6	51,0	59,7	45,9
	Total (N=1677)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Diplôme universitaire ***	Moins de 25 ans	10,6	5,0	16,2	12,0	2,1	7,2	4,2	9,2
	De 25 à 34 ans	30,9	33,3	37,1	49,8	25,5	30	28,3	33,9
	35 ans et plus	58,5	61,6	46,7	38,2	72,3	62,8	67,5	57,0
	Total (N=1781)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

*χ^2 =43,403 significatif à 0,00

**χ^2 =49,028 significatif à 0,00

***χ^2 =105,84 significatif à 0,00

Tableau 13 Répartition des travailleuses et travailleurs rémunérés selon la clientèle de l'organisme dans lequel ils oeuvrent, le genre et l'âge

		Sans clientèle particulière	Femmes	Enfants et adolescents	Etudiants et jeunes adultes	Familles	Problème santé mentale ou physique	Autres	Total
Femmes*	Moins de 25 ans	12,7	8,2	18,4	18,6	10,5	12,0	6,5	13,3
	De 25 à 34 ans	27,5	30,7	32,3	41,2	28,4	24,8	26,7	30,2
	35 ans et plus	59,8	61,1	49,3	40,2	61,1	63,2	66,9	56,4
	Total (N=3808)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Hommes**	Moins de 25 ans	6,6	0,0	31,0	17,8	9,7	5,4	17,3	17,2
	De 25 à 34 ans	28,6	21,1	28,6	35,7	22,6	32,2	15,8	26,0
	35 ans et plus	64,8	78,9	40,3	46,5	67,7	62,4	66,9	56,8
	Total (N=970)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

*χ^2 =136,983 significatif à 0,00
**χ^2 =96,052 significatif à 0,00

Tableau 14 Répartition des travailleuses et travailleurs rémunérés selon la clientèle de l'organisme dans lequel ils oeuvrent, le genre et l'âge

		Moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 ans et plus	Total
Moins de 5 personnes*	Diplôme secondaire ou moins	17,2	15,0	31,7	25,4
	Diplôme collégial	56,0	36,8	26,9	33,3
	Diplôme universitaire	26,9	48,2	41,4	41,3
	Total (N=1045)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
De 6 à 10 personnes**	Diplôme secondaire ou moins	26,9	14,7	30,5	25,3
	Diplôme collégial	45,1	37,6	25,5	31,8
	Diplôme universitaire	28,0	47,7	44,0	42,9
	Total (N=1291)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
De 11 à 15 personnes***	Diplôme secondaire ou moins	20,0	15,7	31,8	25,0
	Diplôme collégial	48,3	38,4	30,8	35,9
	Diplôme universitaire	31,7	45,9	37,4	39,1
	Total (N=1163)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
16 et plus****	Diplôme secondaire ou moins	41,6	17,1	39,7	33,3
	Diplôme collégial	46,7	50,5	30,9	39,0
	Diplôme universitaire	11,7	32,4	29,5	27,7
	Total (N=1309)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

*χ^2 =64,743 significatif à 0,00**χ^2 =59,410 significatif à 0,00
χ^2 =45,846 significatif à 0,00*χ^2 =93,994 significatif à 0,00

Tableau 15 Répartition des travailleuses et travailleurs rémunérés selon le type de diplôme, l'âge et la provenance de la rémunération, en pourcentage

		Moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 ans et plus	Total
Diplôme secondaire ou moins*	Rémunéré par votre organisme	72,7	76,7	87,9	83,9
	Rémunéré par un prog. gouv.	27,3	23,3	12,1	16,1
	Total (N=1313)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Diplôme collégial**	Rémunéré par votre organisme	88,4	90,5	93,9	91,6
	Rémunéré par un prog. gouv.	11,6	9,5	6,1	8,4
	Total (N=1681)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Diplôme universitaire***	Rémunéré par votre organisme	85,5	92,6	92,6	91,9
	Rémunéré par un prog. gouv.	14,5	7,4	7,4	8,1
	Total (N=1794)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

*χ^2 =38,455 significatif à 0,00
**χ^2 =11,262 significatif à 0,023
***χ^2 =11,319 significatif à 0,024

Tableau 16 Répartition des travailleuses et travailleurs rémunérés selon le genre, l'âge et la provenance de la rémunération, en pourcentage

		Moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 ans et plus	Total
Femmes*	Rémunéré par votre organisme	85,5	90,3	91,9	90,6
	Rémunéré par un prog. gouv.	14,5	9,7	8,1	9,4
	Total (N=3821)	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
Hommes**	Rémunéré par votre organisme	77,2	83,9	89,0	85,7
	Rémunéré par un prog. gouv.	22,8	16,1	11,0	14,3
	Total (N=977)	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

*χ^2 =20,294 significatif à 0,00
**χ^2 =15,443 significatif à 0,00

Tableau 17 Répartition des travailleuses et travailleurs rémunérés selon le secteur d'activité, la provenance de la rémunération et l'âge, en pourcentage

		Moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 ans et plus	Total
Santé et service sociaux*	Rémunéré par votre organisme	80,1	83,4	88,2	85,7
	Rémunéré par un prog. gouv.	19,9	16,6	11,8	14,3
	Total (N=2082)	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
Insertion sociale**	Rémunéré par votre organisme	76,3	91,6	85,3	85,1
	Rémunéré par un prog. gouv.	23,8	8,4	14,7	14,9
	Total (N=377)	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
Ins, prof et form, M-O***	Rémunéré par votre organisme	87,5	93,3	96,0	94,4
	Rémunéré par un prog. gouv.	12,5	6,7	4,0	5,6
	Total (N=305)	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
Services de garde****	Rémunéré par votre organisme	98,1	97,7	97,9	97,9
	Rémunéré par un prog. gouv.	1,9	2,3	2,1	2,1
	Total (N=1215)	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
Autres*****	Rémunéré par votre organisme	77,2	86,3	90,6	87,4
	Rémunéré par un prog. gouv.	22,8	13,8	9,4	12,6
	Total (N=812)	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

*χ^2 =16,345 significatif à 0,00
**χ^2 =8,52 significatif à 0,04
***χ^2 =3,334 non significatif à 0,189
****χ^2 =0,111 non significatif à 0,946
*****χ^2 =15,401 significatif à 0,00

Tableau 18 Répartition des travailleuses et travailleurs rémunérés selon le type d'organisme l'âge et la provenance de la rémunération, en pourcentage

		Moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 ans et plus	Total
Communautaire de revendication*	Rémunéré par votre organisme	68,8	86,1	86,8	84,2
	Rémunéré par un prog. gouv.	31,2	13,9	13,2	15,8
	Total (N=1066)	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**
Communautaire de service**	Rémunéré par votre organisme	87,6	90,1	92,6	91,2
	Rémunéré par un prog. gouv.	12,4	9,9	7,4	8,8
	Total (N=3718)	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

*χ^2 =29,285 significatif à 0,00
**χ^2 =15,494 significatif à 0,00

Tableau 19 Répartition des travailleuses et travailleurs rémunérés selon le type de diplôme, l'âge et la l'ancienneté dans l'organisme, en pourcentage

		Moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 ans et plus	Total
Diplôme secondaire*	Moins de 1 an	57,8	36,2	18,1	26,8
	Entre 1 et 3 ans	32,6	37,1	29,6	31,3
	Plus de 3 ans	9,6	26,7	52,3	41,9
	Total (N=1313)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Diplôme collégial**	Moins de 1 an	49,8	20,4	13,6	23,1
	Entre 1 et 3 ans	42,3	27,3	19,6	26,7
	Plus de 3 ans	7,8	52,3	66,8	50,1
	Total (N=1683)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Diplôme universitaire***	Moins de 1 an	49,7	28,8	14,8	22,7
	Entre 1 et 3 ans	42,3	33,7	22,7	28,2
	Plus de 3 ans	8,0	37,5	62,5	49,1
	Total (N=1795)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

*χ^2 =184,753 significatif à 0,00
**χ^2 =342,279 significatif à 0,00
***χ^2 =229,809 significatif à 0,00

Tableau 20 Répartition des travailleuses et travailleurs rémunérés selon le genre, l'âge et la l'ancienneté dans l'organisme, en pourcentage

		Moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 ans et plus	Total
Femmes*	Moins de 1 an	52,1	26,2	14,7	23,2
	Entre 1 et 3 ans	38,5	30,5	24,4	28,1
	Plus de 3 ans	9,4	43,3	60,9	48,7
	Total (N=3819)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Hommes**	Moins de 1 an	52,4	28,1	19,4	27,3
	Entre 1 et 3 ans	42,3	37,1	23,7	30,3
	Plus de 3 ans	5,4	34,8	57,0	42,4
	Total (N=982)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

*χ^2 =525,309 significatif à 0,00
**χ^2 =157,619 significatif à 0,00

Tableau 21 Répartition des travailleuses et travailleurs rémunérés selon le secteur d'activité, l'ancienneté dans l'organisme et l'âge, en pourcentage

		Moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 ans et plus	Total
Santé et service sociaux*	Moins de 1 ans	53,3	29,8	17,8	26,3
	Entre 1 et 3 ans	40,5	32,1	27,9	30,9
	Plus de 3 ans	6,2	38,1	54,2	42,8
	Total (N=2089)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Insertion sociale**	Moins de 1 ans	52,5	22,4	17,3	26,2
	Entre 1 et 3 ans	42,5	28,0	30,9	32,5
	Plus de 3 ans	5,0	49,5	51,8	41,3
	Total (N=378)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Ins. prof et form. M-O***	Moins de 1 ans	39,1	14,6	14,6	16,4
	Entre 1 et 3 ans	60,9	50,5	19,7	33,2
	Plus de 3 ans	0,0	35,0	65,7	50,3
	Total (N=304)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Services de garde****	Moins de 1 ans	50,0	22,5	10,4	19,3
	Entre 1 et 3 ans	33,3	23,0	13,1	18,8
	Plus de 3 ans	16,7	54,5	76,5	61,8
	Total (N=1216)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Autres*****	Moins de 1 ans	54,5	32,1	17,3	26,8
	Entre 1 et 3 ans	39,1	37,5	30,0	33,5
	Plus de 3 ans	6,4	30,4	52,7	39,8
	Total (N=807)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

*χ^2 =269,363 significatif à 0,00
**χ^2 =63,214 significatif à 0,00
***χ^2 =56,969 significatif à 0,00
****χ^2 =216,797 significatif à 0,00
*****χ^2 =108,915 significatif à 0,00

Tableau 22 Répartition des travailleuses et travailleurs rémunérés selon le type de diplôme, l'âge et la l'ancienneté dans l'organisme, en pourcentage

		Moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 ans et plus	Total
Communautaire de revendication*	Moins de 1 ans	65,2	25,4	15,6	25,0
	Entre 1 et 3 ans	30,5	32,7	23,0	26,7
	Plus de 3 ans	4,3	41,9	61,4	48,3
	Total (N=1066)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Communautaire de service**	Moins de 1 ans	48,1	26,8	15,7	23,6
	Entre 1 et 3 ans	42,2	31,3	24,6	29,1
	Plus de 3 ans	9,7	41,9	59,7	47,3
	Total (N=3721)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

*χ^2 =202,93 significatif à 0,00
**χ^2 =475,02 significatif à 0,00

Tableau 23 Répartition des travailleuses et travailleurs rémunérés selon le type de diplôme, l'âge et le régime d'emploi, en pourcentage

		Moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 ans et plus	Total
Diplôme secondaire*	Temps partiel	40,3	30,5	31,4	32,5
	Temps plein	59,7	69,5	68,6	67,5
	Total (N=1304)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Diplôme collégial**	Temps partiel	42,6	18,0	24,7	26,0
	Temps plein	57,4	82,0	75,3	74,0
	Total (N=1684)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Diplôme universitaire***	Temps partiel	41,1	23,5	25,4	26,2
	Temps plein	58,9	76,5	74,6	73,8
	Total (N=1791)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

*χ^2 =6,099 significatif à 0,04
**χ^2 =68,082 significatif à 0,00
***χ^2 =21,336 significatif à 0,00

Tableau 24 Répartition des travailleuses et travailleurs rémunérés selon le genre, l'âge et le régime d'emploi, en pourcentage

		Moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 ans et plus	Total
Femmes*	Temps partiel	42,2	23,7	28,5	28,9
	Temps plein	57,8	76,3	71,5	71,1
	Total (N=3812)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Hommes**	Temps partiel	39,9	16,1	22,6	23,8
	Temps plein	60,1	83,9	77,4	76,2
	Total (N=977)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

*χ^2 =59,928 significatif à 0,00
**χ^2 =32,759 significatif à 0,00

Tableau 25 Répartition des travailleuses et travailleurs rémunérés selon le secteur d'activité, le régime d'emploi et l'âge, en pourcentage

		Moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 ans et plus	Total
Santé et service sociaux*	Temps partiel	48,9	28,5	34,4	34,9
	Temps plein	51,1	71,5	65,6	65,1
	Total (N=2083)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Insertion sociale**	Temps partiel	11,4	9,3	29,4	19,8
	Temps plein	88,6	90,7	70,6	80,2
	Total (N=373)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Services de garde***	Temps partiel	41,7	19,7	19,0	22,1
	Temps plein	58,3	80,3	81,0	77,9
	Total (N=1210)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Ins. Prof.et form M.-O.****	Temps partiel	8,3	16,3	18,0	16,7
	Temps plein	91,7	83,7	82,0	83,3
	Total (N=1210)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Autres*****	Temps partiel	49,6	19,0	23,5	25,8
	Temps plein	50,4	81,0	76,5	74,2
	Total (N=810)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

*χ^2 =36,420 significatif à 0,00
**χ^2 =21,728 significatif à 0,00
***χ^2 =39,647 significatif à 0,00
****χ^2 =1,428 non significatif à 0,490
*****χ^2 =40,384 significatif à 0,00

Tableau 26 Répartition des travailleuses et travailleurs rémunérés selon le type d'organisme, l'âge et le régime d'emploi, en pourcentage

		Moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 ans et plus	Total
Communautaire de revendication*	Temps partiel	47,9	27,2	26,7	29,6
	Temps plein	52,1	72,8	73,3	70,4
	Total (N=1063)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Communautaire de service**	Temps partiel	40,7	20,8	27,5	27,4
	Temps plein	59,3	79,2	72,5	72,6
	Total (N=3712)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

*χ^2 =25,70 significatif à 0,00
**χ^2 =70,97 significatif à 0,00

Tableau 27 Répartition des travailleuses et travailleurs rémunérés selon le type de diplôme, l'âge et la durée du contrat de travail, en pourcentage

		Moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 ans et plus	Total
Diplôme secondaire*	Moins de 6 mois	18,6	8,3	5,4	7,8
	Six mois à 1 an	29,3	22,0	14,7	18,1
	1 an et plus	16,0	25,7	22,8	22,3
	Durée indéterminée	36,2	44,0	57,1	51,9
	Total (N=1301)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Diplôme collégial**	Moins de 6 mois	11,8	3,5	2,7	4,8
	Six mois à 1 an	13,0	12,5	6,8	10,0
	1 an et plus	20,5	21,5	26,3	23,5
	Durée indéterminée	54,7	62,6	64,1	61,7
	Total (N=1673)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Diplôme universitaire***	Moins de 6 mois	15,2	5,4	3,0	4,9
	Six mois à 1 an	13,4	15,5	9,4	11,8
	1 an et plus	28,7	30,7	30,7	30,5
	Durée indéterminée	42,7	48,3	57,0	52,7
	Total (N=1786)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

*χ^2 =76,439 significatif à 0,00
**χ^2 =65,190 significatif à 0,00
***χ^2 =65,423 significatif à 0,00

Tableau 28 Répartition des travailleuses et travailleurs rémunérés selon le genre, l'âge et la durée du contrat de travail, en pourcentage

		Moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 ans et plus	Total
Femmes*	Moins de 6 mois	15,5	4,8	3,6	5,6
	Six mois à 1 an	13,0	14,4	10,2	11,9
	1 an et plus	20,6	25,7	27,0	25,7
	Durée indéterminée	50,9	55,1	59,2	56,8
	Total (N=3796)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Hommes**	Moins de 6 mois	10,9	6,3	4,3	5,9
	Six mois à 1 an	30,9	19,7	11,5	16,9
	1 an et plus	23,6	27,6	25,7	25,8
	Durée indéterminée	34,5	46,5	58,5	51,3
	Total (N=975)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

*χ^2 =132,975 significatif à 0,00

**χ^2 =55,553 significatif à 0,00

Tableau 29 Répartition des travailleuses et travailleurs rémunérés selon le secteur d'activité, la durée du contrat de travail et l'âge, en pourcentage

		Moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 ans et plus	Total
Santé et service sociaux*	Moins de 6 mois	9,8	5,5	4,7	5,6
	Six mois à 1 an	17,4	18,0	14,1	15,6
	1 an et plus	23,9	25,4	25,5	25,2
	Durée indéterminée	48,9	51,1	55,8	53,5
	Total (N=2073)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Insertion sociale**	Moins de 6 mois	22,5	3,7	6,3	9,0
	Six mois à 1 an	50,0	26,2	13,8	25,0
	1 an et plus	20,0	44,9	39,7	37,0
	Durée indéterminée	7,5	25,2	40,2	29,0
	Total (N=376)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Ins. prof et form. M-O***	Moins de 6 mois	8,3	3,8	3,4	3,9
	Six mois à 1 an	12,5	18,3	8,4	12,1
	1 an et plus	20,8	32,7	43,8	38,2
	Durée indéterminée	58,3	45,2	44,4	45,8
	Total (N=306)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Services de garde****	Moins de 6 mois	13,5	3,1	2,0	3,8
	Six mois à 1 an	6,4	5,7	4,4	5,1
	1 an et plus	9,6	15,4	19,1	16,7
	Durée indéterminée	70,5	75,8	74,6	74,5
	Total (N=1206)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Autres*****	Moins de 6 mois	25,5	8,2	2,9	7,6
	Six mois à 1 an	12,7	18,5	10,0	13,0
	1 an et plus	30,9	33,3	30,2	31,3
	Durée indéterminée	30,9	39,9	56,9	48,2
	Total (N=803)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

*χ^2 =19,465 significatif à 0,00
**χ^2 =80,368 significatif à 0,00
***χ^2 =11,692 significatif à 0,00
****χ^2 =53,926 significatif à 0,00
*****χ^2 =86,107 significatif à 0,00

Tableau 30 Répartition des travailleuses et travailleurs rémunérés selon le type de diplôme, l'âge et la durée du contrat de travail, en pourcentage

		Moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 ans et plus	Total
Communautaire de revendication*	Moins de 6 mois	24,8	6,9	3,9	7,4
	Six mois à 1 an	18,2	18,5	11,4	14,3
	1 an et plus	26,3	25,4	29,5	27,9
	Durée indéterminée	30,7	49,2	55,2	50,3
	Total (N=1061)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Communautaire de service**	Moins de 6 mois	12,2	4,5	3,6	5,1
	Six mois à 1 an	17,5	14,5	10,3	12,6
	1 an et plus	20,1	26,2	26,1	25,3
	Durée indéterminée	50,2	54,8	60,0	57,1
	Total (N=3696)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

*χ^2 =90,01 significatif à 0,00
**χ^2 =99,58 significatif à 0,00

Tableau 31 Répartition des travailleuses et travailleurs selon le type de diplôme, l'âge et la rémunération, en pourcentage

		Moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 ans et plus	Total
Diplôme secondaire*	Moins de 15 000 $	71,5	42,0	33,3	40,2
	De 15 000 à 25 000 $	27,4	48,9	45,4	43,4
	De 25 000 à 35 000 $	0,5	9,1	19,3	14,9
	De 35 000 à 45 000 $	0,5	0,0	1,9	1,4
	Plus de 45 000 $	0,0	0,0	0,1	0,1
	Total (N=1300)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Diplôme collégial**	Moins de 15 000 $	43,0	17,1	15,4	21,5
	De 15 000 à 25 000 $	48,7	46,2	36,3	42,1
	De 25 000 à 35 000 $	8,4	34,8	41,9	32,8
	De 35 000 à 45 000 $	0,0	1,9	5,9	3,3
	Plus de 45 000 $	0,0	0,0	0,5	0,2
	Total (N=1673)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Diplôme universitaire***	Moins de 15 000 $	39,4	15,7	15,7	17,9
	De 15 000 à 25 000 $	32,1	31,8	24,1	27,4
	De 25 000 à 35 000 $	28,5	44,5	39,7	40,3
	De 35 000 à 45 000 $	0,0	7,6	16,5	11,9
	Plus de 45 000 $	0,0	0,3	4,1	2,4
	Total (N=1778)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

*χ^2 =117,860 significatif à 0,00**χ^2 =217,289 significatif à 0,00***χ^2 =137,731 significatif à 0,00

Tableau 32 Répartition des travailleuses et travailleurs selon le genre, l'âge et la rémunération, en pourcentage

		Moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 ans et plus	Total
Femmes*	Moins de 15 000 $	44,3	20,6	21,9	24,6
	De 15 000 à 25 000 $	42,9	40,8	36,1	38,5
	De 25 000 à 35 000 $	12,8	34,8	33,7	31,2
	De 35 000 à 45 000 $	0,0	3,6	6,8	4,9
	Plus de 45 000 $	0,0	0,2	1,4	0,8
	Total (N=3790)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Hommes**	Moins de 15 000 $	67,9	19,9	20,6	28,6
	De 15 000 à 25 000 $	26,8	37,8	28,8	30,8
	De 25 000 à 35 000 $	5,4	35,5	32,6	28,6
	De 35 000 à 45 000 $	0,0	6,8	15,1	10,3
	Plus de 45 000 $	0,0	0,0	2,9	1,7
	Total (N=968)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

*χ^2 =230,653 significatif à 0,00

**χ^2 =198,818 significatif à 0,00

Tableau 33 Répartition des travailleuses et travailleurs rémunérés selon le secteur d'activité, la rémunération et l'âge, en pourcentage

		Moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 ans et plus	Total
Santé et service sociaux*	Moins de 15 000 $	53,1	28,1	29,7	32,7
	De 15 000 à 25 000 $	38,4	41,6	40,1	40,2
	De 25 000 à 35 000 $	8,5	28,0	24,3	23,0
	De 35 000 à 45 000 $	0,0	2,3	5,2	3,6
	Plus de 45 000 $	0,0	0,0	0,8	0,4
	Total (N=2068)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Insertion sociale**	Moins de 15 000 $	62,5	13,2	22,0	28,3
	De 15 000 à 25 000 $	30,0	40,6	31,3	33,7
	De 25 000 à 35 000 $	7,5	39,6	33,5	29,6
	De 35 000 à 45 000 $	0,0	6,6	12,1	7,9
	Plus de 45 000 $	0,0	0,0	1,1	0,5
	Total (N=368)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Ins. prof et form. M-O***	Moins de 15 000 $	8,3	3,8	2,8	3,6
	De 15 000 à 25 000 $	20,8	29,8	19,7	23,2
	De 25 000 à 35 000 $	70,8	58,7	55,1	57,5
	De 35 000 à 45 000 $	0,0	7,7	19,1	13,7
	Plus de 45 000 $	0,0	0,0	3,4	2,0
	Total (N=306)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Services de garde****	Moins de 15 000 $	39,7	14,2	12,3	16,5
	De 15 000 à 25 000 $	53,2	47,4	30,6	38,8
	De 25 000 à 35 000 $	6,4	35,2	46,2	37,6
	De 35 000 à 45 000 $	0,6	2,8	8,5	5,7
	Plus de 45 000 $	0,0	0,3	2,4	1,4
	Total (N=1215)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**
Autres*****	Moins de 15 000 $	55,8	22,0	22,0	26,8
	De 15 000 à 25 000 $	29,2	30,9	33,3	32,0
	De 25 000 à 35 000 $	15,0	39,0	30,1	30,6
	De 35 000 à 45 000 $	0,0	7,6	11,7	8,8
	Plus de 45 000 $	0,0	0,4	2,9	1,8
	Total (N=794)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

*χ^2 =109,218 significatif à 0,00

**χ^2 =76,726 significatif à 0,00

***χ^2 =non significatif (6 cellules ne comptent pas au moins 5 répondantes ou répondants)

****χ^2 =173,009 significatif à 0,00

*****χ^2 =78,337 significatif à 0,00

Tableau 34 Répartition des travailleuses et travailleurs rémunérés selon le type d'organisme, l'âge et la rémunération, en pourcentage

		Moins de 25 ans	25 à 34 ans	35 ans et plus	Total
Communautaire de revendication*	Moins de 15 000 $	60,7	23,8	22,3	27,9
	De 15 000 à 25 000 $	31,4	42,3	36,7	37,6
	De 25 000 à 35 000 $	7,9	30,5	31,8	28,2
	De 35 000 à 45 000 $	0,0	3,4	8,4	5,8
	Plus de 45 000 $	0,0	0,0	0,8	0,5
	Total (N=1048)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Communautaire de service**	Moins de 15 000 $	48,1	19,4	21,5	24,7
	De 15 000 à 25 000 $	39,5	39,9	34,0	36,6
	De 25 000 à 35 000 $	12,2	36,2	33,9	31,5
	De 35 000 à 45 000 $	0,2	4,3	8,5	6,1
	Plus de 45 000 $	0,0	0,2	2,0	1,2
	Total (N=3696)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

*χ^2=111,54 significatif à 0,00
**χ^2=304,98 significatif à 0,00

ANNEXE H

ANALYSE STATISTIQUE DES TYPES D'ARRIVÉE EN MILIEUX COMMUNAUTAIRES

Tableau 1 Distribution des travailleuses et travailleurs rémunérés selon l'âge et le degré de choix de leur présence dans les milieux communautaires, en pourcentage

	Communautaire choisi	Communautaire fortuit	Total
Moins de 24 ans	71,4	28,6	100,0%
De 25 à 34 ans	42,9	57,1	100,0%
35 ans et plus	75,8	24,2	100,0%
Total (N=61)	**63,9**	**36,1**	**100,0%**

*χ^2 =6,217 significatif à 0,04

Tableau 2 Distribution des travailleuses et travailleurs rémunérés selon le nombre d'heures travaillées non rémunérées hebdomadairement et le degré de choix de leur présence dans les milieux communautaires, en pourcentage

	Communautaire choisi	Communautaire fortuit	Total
Heures travaillées toutes rémunérées	34,3	71,4	48,2
Entre 1 heure et 5 heures travaillées non rémunérées	34,3	19,0	28,6
Plus de 5 heures travaillées non rémunérées	31,4	9,5	23,2
Total (N=56)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

*χ^2 =7,735 significatif à 0,02

Tableau 3 Distribution des travailleuses et travailleurs rémunérés selon la rémunération hebdomadaire et le degré de choix de leur présence dans les milieux communautaires, en pourcentage

	Communautaire choisi	Communautaire fortuit	Total
Moins de 555$ par semaine	42,4	75,0	54,7
556$ et plus par semaine	57,6	25,0	45,3
Total (N=53)	**100,00%**	**100,00%**	**100,00%**

*χ^2 =5,333 significatif à 0,02

Tableau 4 Distribution des travailleuses et travailleurs rémunérés selon le genre et le degré de planification de la trajectoire professionnelle, en pourcentage

	Trajectoire planifiée	Trajectoire non-planifiée	Total
Femmes	70,8	29,2	100,0%
Hommes	30,8	69,2	100,0%
Total (N=61)	**62,3**	**37,7**	**100,0%**

*χ^2 =6,991 significatif à 0,00

ANNEXE I

INTENTIONS DE CHANGEMENTS PROFESSIONNELS

Tableau 1 Distribution des travailleuses et travailleurs rémunérés selon l'âge et leurs intentions de changement professionnel. En pourcentage

	Moins de 24 ans	25 à 34 ans	35 ans et plus	Total
Pas de changement professionnel	51,0	31,9	61,0	49,8
Questionnement quant à un changement professionnel	18,4	20,9	11,3	15,7
Exploration d'un changement professionnel	22,4	36,3	19,9	25,6
Engagement dans un changement professionnel	8,2	11,0	7,8	8,9
Total (N=281)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

*χ^2 =19,631significatif à 0,00

Tableau 2 Distribution des travailleuses et travailleurs rémunérés selon l'âge et leurs intentions de changement professionnel, en pourcentage

	Diplôme secondaire	Diplôme collégial	Diplôme universitaire	Total
Pas de changement professionnel	68,5	54,5	38,7	49,1
Questionnement quant à un changement professionnel	9,3	14,3	19,0	15,8
Exploration d'un changement professionnel	18,5	27,3	28,9	26,4
Engagement dans un changement professionnel	3,7	3,9	13,4	8,8
Total (N=273)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

*χ^2 =18,947 significatif à 0,00

Tableau 3 Distribution des travailleuses et travailleurs rémunérés selon l'ancienneté dans l'organisme et leurs intentions de changement professionnel, en pourcentage

	Moins de 1 an	1 à 5 ans	5 ans et plus	Total
Pas de changement professionnel	32,4	49,7	56,6	49,8
Questionnement quant à un changement professionnel	16,2	11,2	21,2	15,4
Exploration d'un changement professionnel	40,5	29,4	15,2	25,8
Engagement dans un changement professionnel	10,8	9,8	7,1	9,0
Total (N=279)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

*χ^2 =15,799 significatif à 0,02

Tableau 4 Distribution des travailleuses et travailleurs rémunérés selon l'année d'obtention de leur diplôme et leurs intentions de changement professionnel, en pourcentage

	Moins de 1987	1988 à 1996	1997 et plus	Total
Pas de changement professionnel	69,0	36,5	45,1	49,0
Questionnement quant à un changement professionnel	9,9	24,7	14,3	16,6
Exploration d'un changement professionnel	15,5	32,9	25,3	25,1
Engagement dans un changement professionnel	5,6	5,9	15,4	9,3
Total (N=247)	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**	**100,0%**

*χ^2 =24,823 significatif à 0,00

ANNEXE J

RÉCAPITULATION DES DONNÉES UTILISÉES DANS LA THÈSE

Tableau 1 Récapitulatif du nombre d'organismes et d'individus ayant participé à chacune des phases de la recherche

Caractéristiques	Phase I	Phase II	
		Qualitatif	Quantitatif
Nombre d'organismes participants	807	43	84
Nombre de répondantes et répondants	6235	116	369

Tableau 2 Liste des variables de l'enquête de la phase I retenues ou non dans la thèse

Variables Phase 1	Retenue	Non retenue
Secteur d'activité	✓	
Clientèle	✓	
Type d'intervention	✓	
Rayon d'action		✓
Année de création et incorporation		✓
Nombre de personnes rémunérées	✓	
Nombre de bénévoles		✓
Déjà été bénévoles		✓
Nombre de personnes sur conseil d'administration		✓
Membres du c.a. rémunérés		✓
Engagement des personnes sur le c.a.		✓
Présence d'un syndicat	✓	
Genre	✓	
Âge	✓	
Niveau de scolarité	✓	
Provenance de la rémunération	✓	
Ancienneté	✓	
Durée du contrat de travail	✓	
Régime d'emploi	✓	
Rémunération	✓	

Tableau 3 Liste des blocs de variables de l'enquête de la phase II, retenus ou non pour la thèse

Blocs de variables Phase 2	Retenu	Non retenu
Importance accordée au domaines de vie		✓
Questionnaire d'attachement à l'organisation		✓
Motivation au travail		✓
Inventaire de valeurs personnelles		✓
Échelle d'importance des valeurs		✓
Intentions de changement professionnel	✓	
Évaluation du niveau de satisfaction		✓
Climat de travail		✓
Inventaire des valeurs de l'organisme		✓
Variables socio-démographiques	✓	