

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC A MONTRÉAL

L'EXPÉRIENCE DES *EMPLOIS DE SOLIDARITÉ*,
UNE RÉPONSE À L'EXCLUSION DES PERSONNES PEU SCOLARISÉES
EN REGARD DU MONDE DU TRAVAIL

EXPLORATION D'UNE PRATIQUE SOCIALE NOVATRICE EN MATIÈRE D'EMPLOI

MÉMOIRE
PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN INTERVENTION SOCIALE –
CONCENTRATION ÉCONOMIE SOCIALE

PAR
LISE ST-GERMAIN

JANVIER 2004

*Les hommes [et les femmes] ne se libèrent pas seuls,
Personne ne libère personne,
Les hommes [et les femmes] se libèrent entre eux.*

Paulo Freiré (1921)

REMERCIEMENTS

La réalisation de ce mémoire n'aurait été possible sans la profonde confiance que les participantes et participants ont manifestée tout au long de cette expérience dont nous avons été témoins dans cette formidable aventure humaine. La généreuse participation et les défis qu'elles et qu'ils ont eu à réaliser tout au long du processus témoignent de l'espoir qui les a portés à s'engager dans cette démarche. Cet espoir nous a guidés et nous a permis d'aller jusqu'au bout de nos efforts à mener à terme ce projet. Ce projet était pour nous, à la fois, celui de l'expérience terrain que nous avons vécue avec les personnes, celui de l'étude évaluative qui a accompagné ce projet expérimental des *Emplois de solidarité* et finalement, celui de la réalisation de ce mémoire. Un mémoire qui se veut une réflexion sur toute cette expérience. Nous remercions donc les 14 participantes et participants de COMSEP qui ont été du début à la fin, le coeur de notre action, de nos réflexions et de notre projet de société. Nous espérons donc que ce mémoire leur témoignera de notre considération.

La réalisation de ce mémoire n'aurait également été possible sans la généreuse disponibilité de madame Jocelyne Lamoureux, notre directrice de maîtrise. Comme une capitaine de bateau, elle a su guider avec intelligence, doigté, audace et rigueur, ce projet si laborieux pour nous. Son accompagnement nous a permis de se rendre jusqu'au bout et d'accomplir ce défi avec toute la fierté que nous en retirons à ce jour. Nous désirons lui manifester toute notre reconnaissance pour son appui et sa grande ouverture.

Finalement, je voudrais personnellement remercier des collègues précieuses qui m'ont accompagnée tout au long de cette aventure. Sylvie Tardif et Marie Josée Tardif avec qui j'ai passé des jours, des soirées et des semaines intensives à partager le fruit de notre travail puisqu'elles aussi relevaient ce même défi. La solidarité qui nous a unies pendant ces quatre années a été un ancrage important pour rendre à terme ce projet. Peu importe les résultats que nous en retirerons, nous vivons aujourd'hui la satisfaction du travail accompli.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES FIGURES.....	xi
LISTE DES TABLEAUX.....	xv
RÉSUMÉ.....	xvi
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I	
PROBLÉMATIQUE EMPLOI ET EXCLUSION : AU CŒUR DE LA QUESTION SOCIALE, PLUSIEURS DÉBATS.....	8
1.1 État de la question.....	10
1.1.1 Le modèle néolibéral dominant, un modèle qui exclut	10
1.1.2 Le débat sur le travail et la crise de l'emploi.....	11
1.1.2.1 Le travail comme lieu et enjeux des constructions identitaires.....	14
1.1.2.2 Les nouvelles figures du travail.....	16
1.1.3 Le débat sur la notion d'employabilité et la logique de la « compétence ».....	18
1.1.3.1 Pauvreté, marginalité, exclusion au cœur de la condition sociale.....	21
1.1.4 Le débat sur les politiques publiques en matière de lutte à l'exclusion et à la pauvreté.....	25
1.1.4.1 L'état des débats en Europe.....	25
1.1.4.2 Des approches qui se matérialisent dans des systèmes publics de protection sociale.....	27
1.1.4.3 Des approches qui se concrétisent à travers des stratégies de lutte contre l'exclusion et la pauvreté.....	27
1.1.4.4 La question des politiques d'insertion par le travail dans les stratégies de lutte à l'exclusion sociale.....	30
1.1.5 Les perspectives mises de l'avant par l'économie sociale.....	34
1.2 Problématique spécifique.....	35
1.2.1 Pauvreté et analphabétisme, des facteurs limitant l'accès à l'emploi d'un grand nombre de personnes contraintes à l'exclusion.....	35
1.2.1.1 La place des personnes peu scolarisées sur le marché du travail.....	35
1.2.1.2 La condition sociale, un facteur de discrimination.....	38

1.2.2	Des programmes d'employabilité qui renforcent l'exclusion.....	41
1.2.3	Des initiatives alternatives pour contrer le modèle dominant des politiques actives d'emploi.....	43
1.2.3.1	Des enjeux qui se pointent à l'horizon.....	44
1.2.4	L'expérience de COMSEP, une démonstration éloquent de la difficile intégration des personnes très désavantagées par le marché du travail...	47
1.2.5	COMSEP et le projet des <i>Emplois de solidarité</i> ; une tentative de réponse au problème social de l'accès à l'emploi des personnes désavantagées par le marché du travail.....	50
1.3	Perspectives d'analyse théorique.....	51
1.3.1	L'approche d'analyse de Dumont.....	52
1.3.1.1	Première dénivellation : vision organiciste.....	52
1.3.1.2	Seconde dénivellation : vision transcendante.....	53
1.3.1.3	Troisième dénivellation : vision de la culture commune.....	53
1.3.1.4	Quatrième dénivellation : vision d'égalité.....	53
1.3.1.5	Cinquième dénivellation : vision participation.....	54
1.3.2	Les perspectives théoriques du conflit social et du courant interactionniste.....	54
1.4	Aspects méthodologiques.....	59
1.4.1	L'approche de recherche.....	59
1.4.2	Méthodes de recherche.....	60
1.4.2.1	Première source de contenu : l'expérience <i>Emplois de solidarité</i>	60
1.4.2.2	Deuxième source de contenu : l'étude évaluative de l'expérience <i>Emplois de solidarité</i>	60
1.4.2.3	Troisième source de contenu : analyse théorique et documentaire.....	61
 CHAPITRE II		
EXPLORATION D'UNE PRATIQUE NOVATRICE : LES <i>EMPLOIS DE SOLIDARITÉ</i>		
2.1	L'expérience des <i>Emplois de solidarité</i>	63
2.1.1	Le projet initial.....	63
2.1.2	Rappel des objectifs du projet.....	63
2.1.3	Cadre conceptuel de l' <i>entreprise de solidarité</i> et de l' <i>emploi de solidarité</i> développé par l'organisme COMSEP.....	64
2.1.3.1	L' <i>entreprise de solidarité</i>	64
2.1.3.2	L' <i>emploi de solidarité</i>	65

2.2	Description de l'expérience vécue dans le cadre du projet pilote des <i>Emplois de solidarité</i>	67
2.2.1	Le statut des personnes participantes durant l'expérimentation.....	67
2.2.2	Les entreprises impliquées dans le projet.....	68
2.2.2.1	Ébénisterie S.G.....	68
2.2.2.2	Café COMSEP.....	68
2.2.2.3	Buffets Bouff'Elles.....	69
2.2.3	Le projet d'intégration.....	69
2.3	Le cadre d'intervention.....	70
2.3.1	L'accompagnement.....	70
2.3.2	La formation.....	71
2.3.3	Le rôle du réseau social / travail.....	71
2.3.4	La cohabitation des axes production et accompagnement social.....	72
2.3.5	La mixité des travailleurs et travailleuses.....	72
2.3.6	L'espace de participation sociale et citoyenne.....	73
2.4	L'étude évaluative.....	73
2.4.1	L'expérience de l'étude évaluative.....	73
2.4.2	L'approche de l'étude évaluative.....	74
2.4.3	L'approche méthodologique.....	76
2.4.4	La réalisation de l'étude évaluative : un défi de taille.....	77
CHAPITRE III		
RESULTATS DE L'ETUDE EVALUATIVE : PROJET EXPERIMENTAL DES		
<i>EMPLOIS DE SOLIDARITE</i>		
		78
PARTIE PREMIÈRE : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE ÉVALUATIVE.....		
		80
3.1	Rappel méthodologique.....	80
3.1.1	Échantillon de l'étude.....	81
3.1.2	Rappel des objectifs de l'étude évaluative.....	81
3.1.3	Méthodes de recherche.....	82
3.1.3.1	Volet qualitatif.....	83

3.1.3.2	Volet quantitatif.....	84
3.1.4	Cueillette de données.....	87
3.1.5	Analyse des résultats.....	87
3.1.6	Diffusion des résultats.....	88
3.1.7	Limites méthodologiques.....	89
3.2	Résultats de l'étude évaluative.....	91
3.2.1	Profil des personnes participantes et condition sociale.....	91
3.2.1.1	Profil sociodémographique.....	91
3.2.1.2	Condition sociale.....	92
3.2.2	Résultats liés à la satisfaction des personnes en regard du projet et de son impact.....	93
3.2.2.1	Droits et devoirs civiques.....	94
3.2.2.2	Satisfaction liée à la vie familiale, personnelle et professionnelle.....	95
3.2.2.3	Estime de soi.....	97
3.2.2.4	Sentiment de bien-être.....	100
3.2.2.5	Sentiment de réalisation personnelle.....	103
3.2.2.6	Santé et habitudes de vie des personnes.....	105
3.2.2.7	Sentiment de satisfaction en regard du projet.....	107
3.2.3	Résultats des mesures de productivité.....	108
3.2.3.1	Résultats des mesures de productivité au travail.....	109
3.2.4	Hypothèses de revenus estimés pour les personnes.....	114
3.2.5	Résultats de l'analyse financière de mise en place d'un programme public <i>d'emplois de solidarité</i>	118
3.2.5.1	Rappel méthodologique des calculs estimés.....	118
3.2.5.2	Résultats de l'analyse financière.....	121
PARTIE SECONDE : DISCUSSION SUR LES RESULTATS DE L'ETUDE EVALUATIVE.....		129
3.3	Discussion sur les résultats et analyse théorique.....	129
3.3.1	Discussion sur les résultats du volet qualitatif.....	129
3.3.1.1	Profil des participants et participantes et condition sociale....	129
3.3.1.2	Impact du projet sur les activités citoyennes.....	131

3.3.1.3	Satisfaction des personnes en regard de leur vie familiale, personnelle et professionnelle.....	132
3.3.1.4	Estime de soi.....	134
3.3.1.5	Sentiment de bien-être.....	135
3.3.1.6	Sentiment de réalisation personnelle, santé et habitudes de vie.....	136
3.3.1.7	Satisfaction générale relativement au projet.....	138
3.3.2	Discussion sur les résultats du volet quantitatif.....	142
3.3.2.1	Discussion sur les capacités de production des personnes....	143
3.3.2.1.1	Écarts de productivité entre les entreprises et les personnes.....	143
3.3.2.1.2	Constance de la productivité des personnes.....	144
3.3.2.1.3	Productivité et condition sociale.....	145
3.3.2.2	Discussion sur l'estimation des coûts pour l'État.....	147
3.3.2.3	Discussion sur les hypothèses de revenus pour les personnes.....	148
PARTIE TROISIEME: REFLEXION THEORIQUE SUR L'EXPERIENCE DES <i>EMPLOIS DE SOLIDARITE</i>		
3.4	D'une expérience pratique à un modèle théorique.....	150
3.4.1	L'entreprise de solidarité, un modèle hybride entre le modèle de l'entrepreneuriat collectif et celui de l'action communautaire.....	151
3.4.1.1	Le modèle de l'entrepreneuriat collectif.....	151
3.4.1.2	Le modèle de l'action communautaire.....	152
3.4.1.3	Le modèle de l'expérience des <i>Emplois de solidarité</i>	153
CHAPITRE IV		
RETOUR SUR L'EXPERIENCE ET RECOMMANDATIONS.....		
4.1	Retour sur l'expérience des <i>Emplois de solidarité</i>	159
4.2	Recommandations.....	162
4.2.1	Recommandations en regard de l' <i>Entreprise de solidarité</i>	162
4.2.2	Recommandations en regard des <i>Emplois de solidarité</i>	164
4.3	État de la situation en regard de la proposition déposée au gouvernement du Québec.....	166
CONCLUSION.....		
		169

APPENDICE A DEVIS DE L'ÉTUDE ÉVALUATIVE.....	174
APPENDICE B FORMULAIRE DE CONSENTEMENT.....	178
APPENDICE C GRILLE DES ENTREVUES INDIVIDUELLES / PARTICIPANTS ET PARTICIPANTES.....	182
APPENDICE D GRILLE DES ENTREVUES DE GROUPE AUPRÈS DES SUPERVISEURS D'ENTREPRISES D'ÉCONOMIE SOCIALE.....	184
APPENDICE E GRILLE DE L'ENTREVUE DE GROUPE AUPRÈS DES FONCTIONNAIRES DES MINISTÈRES CONCERNÉS AINSI QUE DES AGENTS ET AGENTES DES CENTRE LOCAUX D'EMPLOI DE CAP-DE-LA-MADELEINE ET DE TROIS- RIVIÈRES.....	186
APPENDICE F FICHE DE DONNÉES SOCIODÉMOGRAPHIQUES / PARTICIPANT ET PARTICIPANTE.....	188
APPENDICE G RÉSULTATS / ANALYSE FINANCIÈRE / HYPOTHÈSES DU REVENU FAMILIAL DES 14 PARTICIPANTES ET PARTICIPANTS / ÉTUDE ACEF.....	190
APPENDICE H RÉSULTATS DÉTAILLÉS DES MESURES DE PRODUCTIVITÉ DANS LES ENTREPRISES ET PAR PERSONNE.....	199
Série A : Mesures de productivité / Bouff'Elles.....	200
Série B : Mesures de productivité / Entreprise d'ensachage de café.....	209
Série C : Mesures de productivité / Ébénisterie S.G.....	212
Série D : Mesures de productivité / Test universel de boulons.....	215

RÉFÉRENCES..... 218

BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE..... 223

LISTE DES FIGURES

Figure	Page
3.1 Série A : Résultats en temps minute des trois séries de tests (S1, S2, S3) et moyenne totale (TM).....	110
3.2 Série A : Résultats cumulatifs en pourcentage et écart entre les deux groupes.....	110
3.3 Série B : Résultats en nombre de sacs parfaits des trois séries de tests (S1, S2, S3) et moyenne totale (TM) pour les deux catégories de travailleuses..	111
3.4 Série B : Écart moyen de productivité en pourcentage.....	111
3.5 Série C : Taux de productivité en nombre de piquets produits par heure, taux des deux groupes aux trois séries de tests (S1, S2, S3) et taux moyen (TM).....	112
3.6 Série C : Écart moyen de productivité en pourcentage entre les personnes participantes et le groupe témoin des salariés pour chacune des 3 séries de tests, total de la moyenne des séries.....	112
3.7 Série D : Mesures de productivité du test des boulons. Écart en temps pour chacune des entreprises et comparatif entre les groupes participants et salariés.....	113
3.8 Série D : Mesures de productivité du test des boulons. Ecart de productivité en pourcentage entre le groupe participant et salarié.....	113
G.1 Variation du revenu pour le participant 1.....	192
G.2 Variation du revenu pour le participant 2.....	192

Figure		Page
G.3	Variation du revenu pour le participant 3.....	193
G.4	Variation du revenu pour le participant 4.....	193
G.5	Variation du revenu pour le participant 5.....	194
G.6	Variation du revenu pour le participant 6.....	194
G.7	Variation du revenu pour le participant 7.....	195
G.8	Variation du revenu pour le participant 8.....	195
G.9	Variation du revenu pour le participant 9.....	196
G.10	Variation du revenu pour le participant 10.....	196
G.11	Variation du revenu pour le participant 11.....	197
G.12	Variation du revenu pour le participant 12.....	197
G.13	Variation du revenu pour le participant 13.....	198
G.14	Variation du revenu pour le participant 14.....	198
H.1	Mesures comparatives / compilatif / Bouff`Elles / Série A.....	201
H.2	Mesures de productivité / Série A.....	201
H.3	Mesures comparatives / Bouff`Elles / Moyenne du groupe / Série A.....	202

Figure	Page
H.4 Mesures comparatives / Bouff'Elles / Série A.....	202
H.5 Mesures comparatives par série / accessoires / Bouff'Elles / Série A.....	203
H.6 Mesures comparatives / écart en pourcentage / accessoires / Bouff'Elles / Série A.....	204
H.7 Mesures comparatives / temps minute / légumes / Bouff'Elles / Série A.....	204
H.8 Mesures comparatives / temps minutes quantité / légumes / Bouff'Elles / Série A.....	205
H.9 Mesures comparatives / écart en pourcentage / légumes / Bouff'Elles / Série A.....	206
H.10 Mesures comparatives / moyenne participant / carottes / Bouff'Elles / Série A.....	206
H.11 Mesures comparatives / temps minutes quantité / carottes / Bouff'Elles / Série A.....	207
H.12 Mesures comparatives / écart en pourcentage / carottes / Bouff'Elles / Série A.....	208
H.13 Mesures comparatives / unité par participant / qualité / Entreprise d'ensachage de café / Série B.....	210
H.14 Mesures comparatives / production moyenne participants et salariés / Entreprise d'ensachage de café / Série B.....	210
H.15 Mesures comparatives / écart de production en pourcentage / Entreprises d'ensachage de café / Série B.....	211

Figure		Page
H.16	Mesures comparatives / pourcentage par série / Ébénisterie / 12 participants / Série C.....	213
H.17	Mesures comparatives / unité heure / Ébénisterie / Série C.....	214
H.18	Mesures comparatives / écart de production en pourcentage / Ébénisterie / Série C.....	214
H.19	Mesures de productivité / test des boulons / groupe participants par entreprise / Série D.....	216
H.20	Mesures de productivité / test des boulons / Moyenne globale des participants / toutes entreprises / Série D.....	217

LISTE DES TABLEAUX

Tableau	Page
1.1 Approches théoriques et juridiques en Europe en matière de lutte à l'exclusion.....	29
1.2 Typologie des modèles européens de politiques d'emploi en matière de lutte à l'exclusion.....	33
1.3 Niveau d'articulation du champ problèmes sociaux.....	58
2.1 Modèle comparatif des types d'entreprises au Québec.....	66
3.1 Profil des personnes participantes / Hypothèses de revenus par scénario / ACEF Mauricie, 2002.....	116
3.2 Analyse des données financières / Résultats de six scénarios.....	122
3.3 L'entreprise de solidarité : un modèle de pratique hybride entre l'entrepreneuriat collectif et l'action communautaire.....	157
A.1 Dimensions d'évaluation du projet <i>Entreprise de solidarité</i>	175
G.1 Analyse financière de la situation familiale des participantes et des participants.....	191

RÉSUMÉ

Le présent projet de mémoire se veut une réflexion critique découlant de l'exploration d'une pratique novatrice en matière d'intégration à l'emploi auprès des populations très désavantagées en regard du marché du travail ; les *Emplois de solidarité*.

Le mémoire se veut aussi une occasion de jeter un regard critique sur les politiques publiques en matière d'accès à l'emploi liées aux stratégies de lutte à l'exclusion et à la pauvreté ainsi que sur les réponses alternatives de lutte à l'exclusion par l'activité économique, qui sont déployées par le mouvement associatif.

Le mémoire présente, dans un premier chapitre, l'état de la question concernant les débats sur la crise de l'emploi et du travail, ceux concernant les notions d'employabilité et d'insertion à l'emploi ainsi que l'état de la situation en regard des politiques publiques en matière de lutte à l'exclusion au Québec et en Europe. Il présente la problématique sociale liée à l'intégration à l'emploi des personnes très désavantagées par le marché du travail, soit les personnes dont la condition de vie est marquée par la pauvreté et l'analphabétisme. La problématique aborde la question de l'accès à l'emploi pour ces populations et la discrimination systémique à laquelle elles sont confrontées. Elle fait état des perspectives qui ont été mises de l'avant par les pratiques en développement économique communautaire et en économie sociale dans ce champ d'intervention et des limites auxquelles elles se sont heurtées.

Le second chapitre s'attarde à explorer une expérience novatrice en matière d'insertion sociale par le travail, celle des *Emplois de solidarité*. Ce projet est porté par le Centre d'organisation mauricien de services et d'éducation populaire (COMSEP), un organisme communautaire qui travaille depuis plusieurs années avec les personnes en situation de pauvreté. Le contenu décrit l'expérience et tente de systématiser le modèle d'intervention préconisé.

Le troisième chapitre présente de manière exhaustive les résultats de l'étude évaluative portant sur cette expérience des *Emplois de solidarité*. La première partie présente les résultats dont les dimensions d'étude portaient sur six objectifs : 1) l'impact du projet sur les personnes tant au plan personnel que social, 2) le niveau réel de productivité des personnes participantes, 3) l'impact sur le revenu des personnes dans l'éventuel passage du statut de prestataire à celui de travailleur à un poste d'*Emploi de solidarité*, 4) les coûts estimés pour le déploiement d'un programme public, 5) les conditions de réussites des *emplois de solidarité*, et 6), les recommandations formulées au gouvernement en regard du projet expérimental. L'approche participative que nous avons retenue pour cette étude évaluative témoigne de notre volonté de donner à cette réflexion, une place centrale aux personnes concernées par le problème. La seconde partie du chapitre présente l'analyse et la discussion des résultats. En troisième partie, nous proposons une réflexion théorique sur le modèle qui se dégage de l'expérience, modèle qui se définit par une approche hybride entre le modèle de l'action communautaire et celui de l'entrepreneuriat collectif.. Nous tenterons de plus, de réfléchir à

l'expérience des *Emplois de solidarité* dans le cadre des grands débats de société sur la nouvelle question sociale qu'est celle de l'exclusion.

Au quatrième chapitre de ce mémoire, nous faisons un retour critique sur l'expérience, ses défis, ses limites ainsi que les recommandations que nous apportons. Nous faisons également état de la situation en regard de la proposition qui a été déposée au gouvernement du Québec sur cette expérience. À ce titre, nos propositions vont dans le sens de l'édification d'un projet de société dans lequel nous avons collectivement le devoir de réfléchir au développement de l'emploi et de l'activité humaine de manière inclusive.

La perspective d'analyse de ce mémoire apparentée au courant d'analyse du conflit social et de l'approche interactionniste situe l'idée de la participation sociale au cœur de nos propos et débats. Nous espérons que ce mémoire apportera une contribution, si petite est-elle, au renouvellement des pratiques sociales.

INTRODUCTION

Je travaille à titre d'organisatrice communautaire depuis déjà 14 ans. D'abord dans les groupes populaires en alphabétisation et ensuite, comme coordonnatrice de Économie communautaire de Francheville (ECOF), un organisme populaire en développement économique communautaire. Je précise « populaire » car ECOF préconise dans son action en développement économique communautaire une approche d'éducation populaire et d'empowerment. Ma pratique m'a donc permis de bien connaître la réalité des gens en situation de pauvreté, mais surtout celle des personnes peu scolarisées qui sont confrontées à une société de plus en plus « alphacratique ». Ma pratique m'a également permis d'être témoin des efforts que ces personnes doivent faire pour se sortir de leur situation de pauvreté, mais aussi des limites que la société leur impose quant aux moyens qu'elles ont pour y arriver. Les organisations dans lesquelles j'ai été impliquée ont tenté de relever plusieurs défis, avec des réussites et des ratés, pour innover par des expériences et des pratiques sociales qui poussaient toujours un peu plus loin les limites du système et de manière spécifique, celui de l'emploi et de la solidarité sociale. Cette expérience professionnelle m'a amenée à réfléchir à ma pratique, mais aussi en général, aux pratiques sociales et aux politiques publiques en matière d'insertion socioprofessionnelle. Cette réflexion s'est concrétisée depuis les quatre dernières années en un projet de maîtrise en intervention sociale. Mon projet de mémoire a voulu pousser en profondeur l'analyse théorique d'une expérience pilote, menée à Trois-Rivières, par le Centre d'organisation mauricien de services et d'éducation populaire (COMSEP) en matière d'intégration à l'emploi des personnes éloignées du marché du travail. Il s'agit du projet expérimental des *Emplois de solidarité*. J'ai été impliquée dans ce projet à titre de ressource contractuelle pour le volet de la recherche évaluative. J'ai donc piloté cette étude évaluative, et ce, à toutes les phases de la recherche. Cette étude est la matière première de mon projet de mémoire qui lui, se veut une analyse théorique de cette expérience et l'aboutissement d'une longue réflexion sur les politiques publiques en matière d'insertion socioprofessionnelle et de lutte à la pauvreté. Ce deuxième niveau de réflexion qui est l'objet propre de mon mémoire, traverse toutes les

parties de ce mémoire : le cadre théorique, la description de l'expérience, l'analyse théorique des résultats de l'étude évaluative et la réflexion sur le renouvellement des pratiques sociales qui conclue ce mémoire.

Ce mémoire explore à travers une expérience sociale, la problématique complexe de l'insertion à l'emploi des populations en difficulté. Nous voulons par cette exploration rendre compte du marasme auquel notre société est confrontée quant à l'intégration à l'emploi des personnes les plus éloignées du marché du travail. Parmi ces personnes, nous traiterons spécifiquement de la situation des personnes qui sont au cœur d'un noyau dur de l'exclusion, soit les personnes peu scolarisées et cumulant plusieurs caractéristiques limitatives en regard du monde de l'emploi.

Depuis plusieurs années, nous travaillons à lutter par divers moyens contre les différentes formes d'exclusion (sociale, culturelle, économique et territoriale) auxquelles les personnes peu scolarisées sont confinées. Parmi ces exclusions, celle de l'accès au travail nous semble la plus coriace à relever comme défi de société, le travail ayant à la fois un impact sur les conditions économiques ainsi que sur le lien social, mais aussi parce qu'il est une importante valeur sociétale. Notre pratique nous a permis de constater la difficile épreuve qu'est devenue, pour un grand nombre de personnes faiblement scolarisées, celle de se tailler une place dans le monde du travail actuel. En dépit des nombreuses avenues qui ont été mises en œuvre tant par l'État, les organismes communautaires que par les pratiques d'économie sociale pour faciliter les passerelles entre les personnes et le marché, un trop grand nombre de personnes demeurent encore enfermés dans la spirale pernicieuse de la désinsertion sociale.

Notre pratique nous a également permis de se rendre compte que cette exclusion est systémique, qu'elle est générée par les modes de production, par l'organisation sociétale, par la façon dont se développe le système économique. Cet état de fait, nous avons été à même de le remarquer par les échecs à répétition des mesures actives d'emploi.

Selon certains auteurs (White et Lévesque in Dorvil et Mayer, 2001), au Québec, depuis une dizaine d'années, la notion du développement de l'employabilité est au cœur des solutions

prises de l'avant par les gouvernements afin de contrer les situations d'exclusion et de pauvreté, sans jamais pour autant éliminer le problème. Sur le terrain de la pratique, de nombreuses stratégies d'intervention liées à l'emploi ont été déployées auprès de certaines populations considérées comme étant exclues du monde du travail en raison, soit de leur statut (personnes assistées sociales, jeunes, femmes, etc.), soit de leur condition sociale (pauvreté, handicaps, analphabétisme, etc.) ou de problématiques sociales spécifiques (toxicomanie, santé mentale, etc.).

Toujours selon ces mêmes auteurs, plusieurs études démontrent que les mesures expérimentées n'ont pas vraiment su atteindre les objectifs souhaités, soit sortir les personnes de la pauvreté et les intégrer au marché de l'emploi. Les résultats d'analyse ont conclu au « même objectif paradoxal de chercher à intégrer dans le marché du travail les personnes les plus marginalisées sans lutter contre les déterminants de la marginalité » (White et Lévesque in Dorvil et Mayer, 2001 : 210) c'est-à-dire les conditions du marché du travail, les pratiques discriminatoires à l'égard des populations marginalisées, l'effet des processus et les formes de stigmatisation sur les populations.

Cette exclusion est le miroir déformant d'un modèle de société enfermé dans la dominance des lois du marché. Il en résulte pour ces populations un état d'apathie alarmante dont les contours sont jalonnés par la pauvreté, l'isolement, la disqualification et la détresse sociale. Les épreuves auxquelles ces personnes doivent faire face et le courage dont elles doivent faire preuve pour survivre et se sortir de ce cycle sont au-delà de ce qu'une personne peut faire sans ressources, sans appuis et surtout sans mécanismes structureaux facilitant les conditions de réussite.

C'est bien là tout un défi. Il interpelle l'État, les acteurs politiques et économiques du système, mais tout aussi grandement le mouvement communautaire et celui de l'économie sociale dans leur capacité de renouvellement des pratiques sociales en matière d'emploi et de lutte à l'exclusion.

Ce défi interpelle les acteurs et les actrices que nous sommes et les autres, qui oeuvrent en économie sociale et qui ont beaucoup misé sur celle-ci pour trouver des réponses à cette cassure sociale entre ceux et celles qui sont « dedans » et les autres qui sont « autour » du système sans jamais pouvoir y pénétrer. Plusieurs pistes ont émergé de ce secteur d'intervention et ont donné des réponses intéressantes à certains problèmes comme ceux de la réduction du chômage, de la revitalisation des territoires, de la démocratisation de l'économie, de la lutte à la pauvreté et à certaines autres formes d'exclusion. Néanmoins, ces projets novateurs n'arrivent pas complètement à éliminer le fossé qui sépare le noyau dur de l'exclusion du reste de la société. Bien que ce ne soit pas la responsabilité unique du mouvement communautaire ni celle de l'économie sociale de résorber ce problème, nos espoirs sont déçus.

Devant le cul-de-sac et confrontés à nos propres limites, nous avons initié un projet intitulé *Emplois de solidarité*. Ce projet qui a impliqué une vingtaine de personnes peu scolarisées et éloignées du marché du travail depuis longtemps, cherchait à explorer une réponse nouvelle pour lutter contre l'exclusion systémique des personnes le plus durement touchées par l'accès à l'emploi. Il visait comme objectif à ce que ces personnes acquièrent, par le biais d'un processus d'insertion sociale par l'activité économique, un emploi durable, leur permettant de se sortir de la pauvreté et d'améliorer à long terme leur condition de vie. L'expérience a été initiée par COMSEP, un organisme communautaire dont la mission est d'améliorer les conditions de vie des personnes peu scolarisées par des activités d'alphabétisation et d'éducation populaires ainsi que par des activités d'insertion sociale, de formation préparatoire à l'emploi et d'intégration au travail. Cette expérience des *Emplois de solidarité* a été réalisée dans des entreprises d'économie sociale dont l'organisme COMSEP est le promoteur.

L'expérience des *Emplois de solidarité* est l'objet de ce mémoire. Ce projet qui a duré deux ans a été accompagné tout au long d'une étude évaluative sous forme de recherche participative dont j'ai été en grande partie l'ouvrière. Je me situe donc au cœur d'un triple processus qu'est celui d'être à la fois une des initiatrices de l'expérience terrain, d'avoir été au cœur de l'étude évaluative et de la recherche participative et finalement, de vouloir en tant

qu'étudiante en maîtrise, produire un mémoire réflexif sur cette expérience terrain. Le mémoire que je rédige actuellement s'inspire ainsi de trois sources principales au plan méthodologique. La première source est l'expérience elle-même des *Emplois de solidarité*, la seconde étant la recherche qui a accompagné le projet tout au long de ces deux années et la troisième étant celle des sources documentaires que j'ai explorées aux fins de ce présent mémoire.

Les objectifs de ce mémoire quant à eux sont de quatre ordres. Premièrement, de comprendre l'expérience des *Emplois de solidarité*. En second lieu, de rendre compte de l'étude évaluative à caractère participatif qui a accompagné l'expérience. Troisièmement d'en analyser en profondeur les résultats et finalement, d'élargir la réflexion à d'autres dimensions permettant de situer l'expérience dans le cadre des grands débats de société.

Les questions qui nous ont alimentées et auxquelles nous tenterons de répondre dans ce mémoire sont au nombre de trois. En premier lieu, nous nous intéresserons à l'évaluation du projet et à ses résultats, entre autres, en regard de la productivité et des caractéristiques limitatives qui confrontent les personnes et les milieux de travail au défi de l'intégration. En second lieu, nous ciblerons les politiques publiques en matière d'emploi et de lutte à l'exclusion. Quels présupposés théoriques les inspirent, quelles réponses donnent-elles au problème de l'exclusion, à quels modèles d'application réfèrent-elles et quelles en sont leurs limites ? En troisième lieu, nous nous attardons aux questions d'ordre théorique. Comment réfléchir l'expérience des *Emplois de solidarité* dans le cadre des grands débats liés à cette nouvelle question sociale qu'est celle de l'exclusion? Quelle contribution apporte-t-elle au débat, quelles nouvelles réponses suggère-t-elle? Quelles questions laisse-t-elle en suspens et quelles pistes suggère-t-elle?

Ce mémoire apportera nous l'espérons, une contribution au débat social qui prévaut actuellement en regard des politiques publiques en matière d'intégration à l'emploi et de lutte à l'exclusion et à la pauvreté. Plusieurs auteurs ont écrit sur le sujet en y présentant des analyses macroéconomiques de la question, des bilans internationaux de l'état de la situation, des études comparatives entre les modèles proposés par différents pays qui tentent de donner

des réponses structurelles au problème de la crise de l'emploi et de la lutte à l'exclusion et à la pauvreté. D'autres auteurs ont davantage décrit et analysé différentes pratiques sociales dans le champ de l'employabilité dans le but d'en élaborer des typologies et d'en mesurer leur impact.

Pour notre part, nous croyons que ce mémoire réflexif inspiré de l'expérience des *Emplois de solidarité* amène des explications nouvelles à des questions qui ont trouvé des réponses incomplètes dans les différentes recherches. Certains auteurs (Borzaga, Gui, Povinelli in Defourny, Favreau, Lavoie, 1998), qui ont tenté d'éclairer le débat prétendent que les difficultés d'emploi des travailleuses et travailleurs défavorisés se résument essentiellement à l'interaction de deux phénomènes. D'une part, le manque d'information sur les capacités réelles des travailleurs désavantagés, sur leur productivité effective et sur les conditions nécessaires au plein développement de leur productivité. D'autre part, les bénéfices de l'insertion par le travail qui sont engrangés en grande partie par les personnes défavorisées et la société dans son ensemble, alors que les coûts et les risques sont essentiellement assumés par les employeurs ce qui les incite à adopter des comportements discriminatoires qui peuvent s'avérer rationnels.

L'étude évaluative du projet des *Emplois de solidarité* explore les dimensions de la productivité, les conditions d'amélioration et de réussite de l'intégration et l'insertion à l'emploi ainsi que l'impact du travail sur l'insertion sociale des personnes, de manière à en faire une base argumentative pour revendiquer un nouveau contrat de société. Un contrat mettant en synergie les personnes elles-mêmes concernées par le problème, les employeurs, l'État ainsi que la société civile.

Ce mémoire exposera la réflexion que cette expérience nous a permis de mener et des pistes d'actions qui en émanent en regard du développement des pratiques sociales en matière d'intégration au travail tout en y spécifiant les limites de l'expérience.

Sur le plan de la recherche, nous espérons que ce mémoire trouvera sa pertinence dans la juxtaposition des différents niveaux qui ont été nos principales sources. Le regard porté à la

fois sur une revue de littérature, sur une expérience terrain ainsi que sur une étude évaluative ne peut que complexifier et enrichir l'analyse d'un problème social nous permettant d'ouvrir de nouvelles pistes d'actions, mais également de nouveaux débats.

Concernant le déroulement du mémoire, nous présenterons dans le chapitre I le problème social exposé. Le chapitre présente le cadre théorique du mémoire, la problématique spécifique, la perspective d'analyse de notre réflexion et finalement, les aspects méthodologiques.

Le chapitre II est dédié à l'exploration de l'expérience des *Emplois de solidarité* ainsi qu'à l'étude évaluative dont elle a fait l'objet. La première partie de ce chapitre est consacrée à la description de l'expérience, la seconde partie tente de systématiser le cadre d'intervention qui se dégage de l'expérience.

Le chapitre III quant à lui, se consacre aux résultats de l'étude évaluative ainsi qu'à une analyse théorique des résultats exposés. En première partie de ce chapitre, nous ferons un rappel méthodologique de l'étude évaluative et nous présenterons les résultats. La seconde partie présentera les discussions qui ont découlé des résultats et l'analyse sociologique que nous en faisons. La troisième partie du chapitre présentera le modèle théorique que nous avons dégagé de l'expérience ainsi qu'une réflexion critique en regard des grands débats de société sur les questions de l'emploi et de la lutte à la pauvreté et à l'exclusion.

Le chapitre IV conclura notre réflexion et nos recommandations en regard de cette expérience. Nous ferons un bref retour sur l'expérience, ses défis, les obstacles rencontrés et les réussites que nous retenons. Nous ferons également état de la situation actuelle en regard du projet des *Emplois de solidarité* et des recommandations que nous avons formulées au gouvernement du Québec pour faire suite à cette expérience.

Nous concluons ce mémoire sur un bref rappel des grandes questions de ce mémoire et des réponses que nous avons trouvées à nos questions.

CHAPITRE I

PROBLÉMATIQUE

EMPLOI ET EXCLUSION : AU CŒUR DE LA QUESTION SOCIALE, PLUSIEURS DEBATS

Ce premier chapitre cernera le cadre théorique général de notre mémoire et les notions clés qui sont au cœur de notre argumentation. Cette section présentera un état de la question en regard de trois débats qui nous préoccupent dans ce mémoire. D'abord celui sur le travail et la crise de l'emploi. Ensuite celui sur la notion d'employabilité et la logique qui la sous-tend, ainsi que le débat qui en découle c'est-à-dire les politiques publiques en matière de lutte à la pauvreté et l'exclusion. Finalement, les perspectives qui ont été mises de l'avant par les tenants de l'économie sociale.

La deuxième partie de ce chapitre abordera plus précisément, la problématique qui est en amont de l'expérience terrain et de l'étude évaluative présentées dans ce mémoire *Les personnes exclues du marché du travail en raison de conditions sociales disqualifiantes : pauvreté et analphabétisme*. Cette section présentera dans un premier temps quelques données en regard de la place qu'occupent les personnes peu scolarisées sur le marché du travail et dans un deuxième temps, les discriminations systémiques dont elles sont victimes et l'effet qu'elles produisent sur les processus de disqualification sociale des personnes. La problématique s'attarde également à traiter en troisième lieu, de la manière dont les programmes publics d'aide à l'emploi contribuent à maintenir l'état d'exclusion des personnes. Dans un quatrième temps, nous porterons un regard sur les perspectives qui ont été mises de l'avant par des expériences en économie sociale que nous avons menées dans notre pratique et les limites de celles-ci en regard des espoirs que nous avons pour contrer le problème d'exclusion des personnes peu scolarisées relativement au monde du travail.

Finalement, nous vous présenterons comment nous sommes arrivés au projet des *Emplois de solidarité* en termes d'hypothèse de solutions soulevées.

La troisième section du chapitre vise à positionner notre perspective d'analyse comme chercheurs. Inspirée du courant idéologique du conflit social, notre logique analytique présuppose un changement dans les rapports sociaux et dans les appareils collectifs. Cette logique analytique soulève le problème de l'inégalité sociale et du partage équitable des ressources plutôt que de référer à une logique fonctionnaliste qui situe le problème à l'intérieur des individus. Notre analyse s'inspire aussi du courant interactionniste qui s'intéresse de manière spécifique aux dynamiques et processus dans lesquels s'inscrivent les parcours des personnes et des groupes sociaux. Dans ce cas-ci, nous nous intéressons aux processus et dynamiques de marginalité et d'exclusion des personnes désavantagées par le marché du travail. Cette perspective d'analyse introduit l'idée du droit à la « participation sociale » comme position de la norme sociale telle que la définit Fernand Dumond (in Dorvil et Mayer, 2001) dans son échelle sur les niveaux d'articulation des problèmes sociaux, théorie que nous nous attarderons à explorer plus loin.

La dernière section de ce chapitre sera consacrée aux éléments méthodologiques du mémoire. Elle présentera l'approche de recherche, ses méthodes et processus ainsi que les trois niveaux d'articulation sur lesquels s'appuie ce mémoire réflexif soit une recherche documentaire, une expérience terrain et une étude évaluative qui a accompagné l'expérience terrain.

Nous espérons par cet effort de réflexion théorique que ce chapitre vous permettra de situer globalement notre expérience des *Emplois de solidarité* dans le cadre des grands débats de société ainsi que d'en comprendre les orientations idéologiques telles qu'il se situe dans l'ensemble des grands courants idéologiques en sociologie de l'intervention sociale.

1.1 ÉTAT DE LA QUESTION

1.1.1 Le modèle néolibéral dominant, un modèle qui exclut

Le modèle néolibéral est la toile de fond des sociétés industrialisées. Ce modèle s'inscrit dans une société où se réaménage l'organisation du travail tel qu'elle a été conçue dans le modèle fordisme et où les États tendent vers un désengagement de plus en plus évident. Le modèle néolibéral met de l'avant les valeurs de compétitivité, de compétence, de performance, de développement technologique, de globalisation. Il produit une croissance économique toujours grandissante sans pour autant assurer le plein emploi et encore moins l'accès au travail en tant que droit pour tous et toutes. Au contraire, ce modèle économique produit, de manière intrinsèque, de l'exclusion sociale et économique.

Pour faire face à ces crises, les États ont développé différentes stratégies de régulation socioéconomique. Nous aurons l'occasion dans ce chapitre, d'aborder ces différentes formes de régulation à travers les politiques publiques de lutte à l'exclusion et à la pauvreté.

La « nouvelle question sociale » (Castel, 1995) est celle de l'exclusion. Selon Robert Castel, cette réalité est la résultante d'un chômage massif et de longue durée et de nouvelles formes de pauvreté touchant les catégories des travailleurs et travailleuses précaires : les jeunes, les femmes monoparentales, les personnes peu scolarisées, les travailleuses et travailleurs plus âgés.

On ne peut traiter la question de l'exclusion sans comprendre celle de l'emploi et du rôle intégrateur du travail dans notre société. Le marché actuel du travail ne permet plus d'intégrer tout le monde. Castel aborde cette question en terme de *places occupables dans la structure sociale*, c'est-à-dire « les positions auxquelles sont associées une utilité sociale et une reconnaissance publique » (Castel, 1995 : 412).

L'exclusion, selon Castel, conduit soit à une expulsion de la société salariale, qu'il nomme *l'exclusion professionnelle*, celle-ci se traduisant par le chômage de longue durée et la

précarisation de l'emploi, soit à une situation d'isolement social caractérisée par la pauvreté et la perte de la citoyenneté active, que Castel nomme la *désaffiliation sociale*. L'exclusion remet donc en cause la citoyenneté parce qu'elle effrite d'une part les droits sociaux et politiques des individus et d'autre part, le lien social nécessaire à la construction de l'identité. L'exclusion est ainsi génératrice des inégalités sociales.

Cette question nous conduit droit au débat qui prévaut actuellement dans notre société en regard de la crise de l'emploi, de la place et du rôle du travail.

1.1.2 Le débat sur le travail et la crise de l'emploi

Plusieurs auteurs-es ont écrit sur l'évolution du concept du travail à travers l'histoire et sur la place, le rôle et le sens qu'il prend dans la construction identitaire d'une société. Le travail est au cœur des débats actuels de nos sociétés et des transformations structurelles importantes en terme d'organisation sociale. Ce débat prend forme surtout autour de la crise de l'emploi, du problème de l'exclusion et de la notion d'activités humaines. Des enjeux de société importants sont sous-jacents à ce débat, dont la question de l'exclusion, des inégalités et de la cohésion du lien social.

Dominique Méda (1995), dans son ouvrage intitulé «Le travail, une valeur en voie de disparition», situe trois courants de pensée ayant traversé le XX^{ième} siècle sur le sens et la valeur du travail. Le premier courant, celui de la pensée chrétienne affirme l'utilité sociale et l'épanouissement du travail. Le second courant, celui de la pensée humaniste situe le travail comme lieu essentiel de socialisation et de formation de l'identité individuelle et collective. Dans cette optique, le travail structure notre rapport au monde et nos rapports sociaux. Le troisième courant de pensée est celui du marxisme qui préconise que le travail est aliénant et au service de l'utilité collective.

Plus récemment, différents courants d'analyse se sont penchés sur l'avenir du travail dans nos sociétés contemporaines. Trois théories s'imposent au cœur des débats : 1) la théorie de la centralité du travail portée surtout par les sociologues (Perret, 1997 ; Dubar, 1993 ; Castel,

1995a, 2) la théorie de la fin du travail portée par des humanistes philosophes (Méda, 1997 ; Caillé, 1995 ; Rifkin, 1997 ; Guitton, 1990) et 3) la thèse de la pluriactivité portée par les théoriciens de l'économie sociale (Favreau, 1997 ; Laville, 1997 ; Bresson, 1995 ; Lévesque, 1995).

Les défenseurs de la centralité du travail avancent l'idée que le travail salarié continue d'occuper stratégiquement une place centrale dans la société, et ce, en dépit de toutes les transformations dans l'organisation sociale. Il demeure un temps fort de l'existence, il joue un rôle important dans le processus identitaire, dans l'intégration et la socialisation, il est porteur d'une légitimité sociale et peut garantir une certaine cohésion sociale aidée en cela par le rôle de régulation de l'État (Perret, 1995, 1997 ; Dubar, 1993, 2000 ; Castel, 1995).

La seconde tendance remet radicalement en cause la place du travail comme valeur centrale. Pour les tenants et tenantes de cette école, la place occupée par le travail résulte d'une organisation historique. Le travail est un moyen au service de la production, l'efficacité et donne rarement lieu à de l'épanouissement. Réduire l'ensemble des activités humaines à la notion de travail, met trop d'importance au seul lien économique. Cette tendance a développé une conception anti-utilitariste du travail. La contribution à la sphère de la production de biens et services ne serait pas la seule façon de participer à la vie en société (Rifkin, 1995 ; Gorz, 1988 ; Méda, 1995, 1997).

La troisième école, celle de la pluriactivité, stipule que l'individu se réalise par des activités multiples. Selon ces théoriciens, les cycles de vie s'organisent autour de la société salariale. Et l'individu en même temps qu'il produit, construit aussi une citoyenneté active. Dans cette visée, il est donc souhaitable de diversifier les formes de travail et il est possible de participer au bien commun autrement que par l'emploi. On avance donc l'hypothèse du partage du travail, le développement de formes alternatives de travail et celle l'économie solidaire. Cette école continue cependant de croire que le travail a un rôle essentiel d'intégration sociale et considère que dans notre société, l'emploi salarié est toujours garant de dignité sociale. Selon ces théoriciens, les solutions mises de l'avant dans le sens du partage du travail doivent être négociées collectivement et accompagnées d'un système de protection sociale. Selon

eux, le partage du travail pourrait jouer le rôle de transition entre l'emploi et le temps libéré, celui-ci servant à des activités d'utilité sociale, reconnues et valorisées, et ce, à tous les âges de la vie. Cette solution conduirait à un nouveau rapport entre l'économie marchande, non marchande et non monétaire (Defourny, Favreau, Lavoie, 1998 ; Favreau, Lévesque, 1995 ; Klein, Lévesque, 1995 ; Pettrella, 1997).

Certains auteurs en sociologie de l'économie (Klein, Lévesque, Favreau, 1995) identifient les courants de l'économie sociale et de l'économie communautaire comme porteurs de nouveaux fondements théoriques en matière d'économie. Dans une perspective de lutte contre l'exclusion, la nécessité de repenser l'économie s'impose. « Repenser l'économie renvoie donc à la remise en question des paramètres de développement et de performance économique hérités du fordisme et de l'économie keynésienne » (Klein et Lévesque, 1995). Le scénario alternatif proposé s'appuie sur des phénomènes en émergence et sur de nombreuses expérimentations sociales dans le domaine de l'économie que l'on peut observer ici au Québec (Favreau et Lévesque, 1995 ; Bélanger, Grant et Lévesque, 1994) et ailleurs dans le monde (Lavoie, 1994 ; Lipietz, 1996). Ce modèle s'inspire également de nombreuses recherches dont plus précisément, celles du CRISES¹ qui ont porté sur le modèle de développement, la modernisation des entreprises et les expérimentations sociales dans le domaine de l'économie (Lévesque, Benoît, 1994). Au cœur de ce développement d'une économie sociale, solidaire et communautaire, s'inscrivent donc plusieurs enjeux de société. Celui de l'emploi et la spécialisation sociale, celui du renouvellement des pratiques sociales en matière d'emploi, celui du renouvellement des politiques publiques en matière d'insertion socioprofessionnelle et surtout, celui de l'exclusion sociale et de la lutte à la pauvreté (Favreau 1995).

Ces quelques approches traduisent les représentations sociales que l'on se fait du concept du travail.

¹ Collectif de recherche sur les innovations sociales dans les entreprises et les syndicats.

Il procure une forme de reconnaissance sociale, est un moyen de socialisation et de formation de l'identité collective et individuelle, a une valeur d'échange qui prend forme dans les rapports relationnels et finalement, il est un vecteur important d'intégration sociale.

Nous vous proposons d'explorer certaines théories sur le sujet afin de nous permettre de mieux saisir les enjeux de la problématique traitée par ce mémoire.

1.1.2.1 Le travail comme lieu et enjeux des constructions identitaires

Plusieurs auteurs se sont penchés sur le rôle du travail comme lieux et enjeux des constructions identitaires. Dans un texte réflexif de Bernard Perret intitulé *Les futurs contradictoires du travail* (1997), celui-ci présente sa vision du travail ainsi que les théories de plusieurs de ces auteurs sur la notion de travail et d'activités humaines.

Selon certains auteurs (Méda, 1995 ; Roger Sue, 1993 ; R. Lane, 1994), les sociétés modernes se caractérisent par le fait que l'identité sociale d'un individu dépend de son action et de la place qu'il occupe sur le marché du travail. Même si le travail n'est plus l'activité la plus importante dans les pays riches ni le *temps social* dominant, il demeure tout de même un temps fort de l'existence. Ainsi, pour certaines personnes, il signifiera un temps qui représente le lot de *temps sacrifié* qui permet de s'épanouir dans d'autres lieux alors que pour d'autres, les activités de travail sont préférées aux loisirs et sont vécues comme une passion positive.

D'autres auteurs avancent l'idée que l'individu moderne baigne dans un climat culturel qui le pousse à marquer son identité en accomplissant des *performances* dans divers domaines d'activités que ce soit le travail, les loisirs, la famille ou le social (Erhenberg A, 1992). Ces *schèmes d'action* ou *performances* se transposent soit dans la vie professionnelle, sociale ou personnelle d'un individu de manière à lui permettre de se mettre en valeur dans l'une ou l'autre de ces dimensions. Ainsi, si un individu ne peut se mettre en valeur par le travail, alors il s'engagera davantage dans les autres dimensions de sa vie (Perret, 1997). Jacques Atali (2000) confirme cette vision en l'expliquant par la tendance au *nomadisme* et à

l'opportunisme comme il l'exprime dans le film *Les oubliés du XX ième siècle*, produit par l'ONF en 2000, tendance qu'il considère comme un nouveau paradigme du XX ième siècle. Selon le sociologue Bernard Perret (1997), le travail joue donc un rôle privilégié dans la construction de l'image de soi. à cause de l'effort qu'il exige, de la contrainte sociale et du contact avec la réalité et les autres. Les théories freudiennes et celles développées en psychologie du travail, stipulent aussi que l'identité ne se construit pas seulement dans la sphère du privé et que le travail est un domaine qui permet la construction progressive de l'image de soi, du regard subjectif de l'individu sur lui-même et celui objectif des autres. Ces théories préconisent que le travail permette à l'individu de resserrer les liens entre lui et la réalité, entre sa condition matérielle et sociale.

Contrairement à ces théories psychosociales, d'autres auteurs économistes et sociologues (Simmel, 1987 ; Durkeim, 1930), analysent la fonction du travail d'un tout autre point de vue. Pour eux, l'argent opère une «intégration fonctionnelle des individus mais ne les relie pas vraiment. Perret (1997) partage ce point de vue et appuie la théorie de Durkeim (1930) qui avance dans son analyse de la division du travail, que les individus ont des relations marchandes et qu'il existe en dehors de cette relation, des liens sociaux construits par le travail qui eux, engagent plus profondément et déterminent les manières de vivre ensemble. Ce vivre ensemble est régi par un système de droit. Pour Perret (1997), « le travail peut donc s'analyser comme ce qui donne sens et légitimité à la circulation monétaire et comme un nécessaire contrepoids aux forces de l'individualisme. »

Cette analyse est au cœur du débat sur le revenu de citoyenneté. Comment négocie-t-on collectivement la légitimité de ceux et celles qui auront des revenus sans travailler? Ce débat nous amène à une idée tout à fait libérale (discours des sciences économiques), de la valeur-travail qui a essentiellement pour fonction de lier l'autonomie sociale de l'individu et son identité à sa capacité productive (Dumont Louis, 1984). Pour dissocier travail et citoyenneté, il nous faudrait donc *démonétiser* la vie sociale et développer les activités de réciprocité (Laville, 1997).

1.1.2.2 Les nouvelles figures du travail

Par ailleurs, l'historicité du travail nous rappelle que ce concept est évolutif, qu'il se transforme en fonction du développement des modèles sociétaux et qu'en même temps, il façonne les modèles qui se développent dans les sociétés industrialisées (Méda, 1997). Qu'en est-il des nouvelles figures du travail dans la société actuelle?

Le développement de la technologie et de l'information entraîne des changements dans les rapports des personnes aux machines. Perret (1997) affirme que les activités humaines tendent à se spécialiser par rapport aux machines. Cette spécialisation se concrétise par la capacité d'abstraction et de créativité qui réfère à ce qu'il appelle l'économie du savoir, par la capacité d'interpréter l'information en fonction de son contexte matériel et social et par la capacité d'entrer en relation, en communication, en sympathie avec ses semblables, ce qu'il nomme les compétences sociales. Relativement à ce développement, Perret (1997) pose la question suivante : quelle sera la place des tâches de pérennité (les tâches liées aux activités vitales), les tâches plus modestes qui seront toujours nécessaires et dans quelle mesure le travail est-il encore apte à remplir les fonctions qui lui ont été attribuées dans nos sociétés? Toujours selon l'auteur, la révolution informationnelle contribue à deux points de rupture par rapport aux sociétés industrielles. 1) Le travail devient plus hétérogène en ce qui a trait aux compétences requises, structures et reconnaissance du statut social et en fonction de la réalité vécue (repères spatiaux, temporels, rapport de subordination). 2) Les tâches répétitives ne disparaissent pas nécessairement, mais elles ne sont plus au centre du processus d'accroissement de l'efficacité globale des systèmes économiques. Alors que « la logique du taylorisme s'appliquait au travail répétitif et limitait l'incidence économique des disparités de compétences favorisant l'intégration des moins qualifiés (...) la logique du post-taylorisme et l'avènement technologique accroissent l'impact des performances individuelles » (Perret, 1997 : 22). En ce sens, l'évolution du travail est par elle-même génératrice d'exclusion et d'inégalités sociales. Au lieu que ce soit les travailleurs qui s'adaptent au progrès, il faudrait que ce soit l'organisation du travail qui se rende qualifiante en développant le travail d'équipe, la polyvalence, la motivation, en mobilisant les capacités (Perret, 1997).

Dans un texte intitulé « *Quand le travail n'intègre plus* », Bernard Perret (1993) affirme que la qualification sociale d'un individu dépend de son caractère et de son histoire personnelle, de son éducation et de la qualité de sa vie relationnelle (Perret, 1993 : 28). Du *savoir-faire*, les exigences du travail sont passées au *savoir-être* et il dépend à l'individu maintenant de faire preuve de cette compétence plutôt que de l'acquérir en situation de travail. Selon lui, la formation au sens du *savoir formalisé* acquis à l'école ou en milieu de travail ne suffit plus. Pour que la formation se transforme en compétence professionnelle, il faut une capacité de mise en situation qui ne relève pas d'un apprentissage spécialisé. En ce sens, la probabilité de trouver du travail est d'autant plus grande si l'on est déjà bien intégré à la société. En retour, l'inverse est aussi vrai ; « l'insertion professionnelle conditionne l'intégration sociale, ne serait-ce que parce qu'il faut des revenus pour accéder aux biens culturels, pour avoir une vie relationnelle normale, etc. » (Perret, 1993 : 93). Selon l'auteur, cette dynamique fonctionnait de manière plus ouverte lorsque le travail constituait un espace de socialisation autonome, un espace qui favorisait l'intégration par le seul fait d'acquérir en milieu de travail un savoir-faire (Perret, 1993).

Le sociologue Claude Dubar (1993) va dans le même sens en regard du problème d'intégration des personnes peu qualifiées. Pour lui, dans une société où le travail est défini à partir d'une conception économique, celui-ci demeure un vecteur important d'intégration. Toujours selon l'auteur, le travail occupe une position stratégique dans les trajectoires de vie des adultes et celles et ceux ayant un rapport au travail centré sur une spécialité traditionnelle, sont souvent bloqués dans leur trajectoire, victimes de frustration identitaire et ont du mal à éviter le processus d'exclusion. Quant à ceux et celles qui ont une scolarité plus élevée et des compétences recherchées, il est possible de constater un maintien de leur autonomie et une capacité de mettre en œuvre des projets personnels, ce qui leur permet de saisir les occasions de changement.

Sa théorie stipule que le travail occupe une place importante dans la construction identitaire et relève d'un enjeu central de société pour plusieurs raisons. D'abord, l'accès au travail salarié est un terrain de concurrence difficile et inégalitaire. L'emploi étant une denrée de plus en plus rare et sélective, les facteurs subjectifs jouent un rôle accru. Au cœur de cette

concurrence, deux pôles de *construction identitaire* sont au cœur de ces facteurs subjectifs. Le premier est celui qui réfère au bilan des compétences en regard des procédures d'embauche, procédures qui d'ailleurs ont tendance à se complexifier et se dramatiser pour les personnes moins qualifiées socialement. « Aujourd'hui, se vendre, se faire apprécier, se mettre en valeur, est devenu aussi important que de travailler » (Dubar, 1993 : 48). Le second pôle réfère quant à lui à la capacité d'une personne de faire valoir son passé, ses expériences et de les transposer dans un projet. Ces deux pôles seraient ainsi des outils de transaction, de marchandage qu'ils conceptualisent par les pôles de transaction relationnelle et biographique. Ce marchandage de compétences exige à un individu pour se tailler une place sur le marché du travail, « de faire preuve de flexibilité temporelle, de réaménager des perspectives antérieures, de capacité à transférer dans une nouvelle dynamique. Être capable de *franchir ses épreuves identitaires* sans trop de dégâts psychiques relève du défi » (Dubar, 1993 : 48). Ces deux pôles sont devenus les éléments clés du développement des politiques et programmes d'employabilité, programmes dont la logique est axé sur un nouveau paradigme, celui de la notion de compétence.

1.1.3 Le débat sur la notion d'employabilité et la logique de la « compétence »

Les débats sur le travail et la crise de l'emploi ont conduit à des recherches de solutions et des réponses qui ont introduit de nouvelles discussions. Parmi les réponses qui ont été les plus mises de l'avant par les gouvernements et institutions publiques, celle de la mise en place de mesures actives pour sortir les personnes de la pauvreté et de l'exclusion a été la tendance forte de la dernière décennie comme le prétendent Deena White et Maurice Lévesque (in Dorvil et Mayer, 2001 : 210). Selon ces auteurs, « cette nouvelle perspective se traduit par des politiques qui cherchent à influencer le comportement des individus par des mesures d'incitation au travail et à bonifier le capital humain par des programmes de développement de l'employabilité » (White et Lévesque in Dorvil et Mayer, 2001 : 211). Les effets de ces programmes n'ont paradoxalement pas atteint les objectifs souhaités comme le démontre la recherche de ces auteurs et la question que cela pose est celle de savoir comment s'y prendre pour corriger le système? Nous proposons donc de mieux comprendre les tenants

et aboutissants du concept d'employabilité afin de bien le situer dans le débat des solutions en ce qui concerne les politiques publiques de lutte à l'exclusion.

Selon Denis Ross (1996), le concept d'employabilité est étroitement lié à celui d'intégration au travail. L'intégration au travail réfère à la capacité d'une personne de répondre aux exigences du marché du travail dans un milieu donné et une société donnée. La capacité d'intégration au travail est déterminée par plusieurs facteurs d'ordre individuel, socioéconomique et conjoncturel, impliquant un certain nombre de conditions pour que se développe chez une personne son niveau d'employabilité.

L'employabilité est le processus d'acquisition et de maintien de l'ensemble des savoirs, du savoir-faire et du savoir-être en regard de l'évolution des exigences du marché du travail. Les compétences relatives à l'employabilité constituent les capacités, les attitudes et les comportements que les employeurs recherchent chez les personnes.

De manière générale, les individus acquièrent ces compétences à l'école, à partir des expériences de la vie, dans la famille et dans la société. Le terme de *compétence* s'est progressivement imposé depuis les années quatre-vingts dans le vocabulaire, entre autres, de la gestion des ressources humaines sans toutefois que l'on puisse y percevoir une unité de signification dans les usages du terme (Aubret 2001). Par exemple, pour le milieu des entreprises, la compétence professionnelle est une combinaison de connaissances, savoir-faire, expérience et comportements s'exerçant dans un contexte précis. Elle se constate lors de la mise en œuvre dans une situation professionnelle à partir de laquelle elle est « validable ». Pour les acteurs sociaux impliqués dans l'aide à l'orientation ou à l'insertion et la réinsertion professionnelle, celles-ci et ceux-ci développent différentes pratiques qui sous-tendent que les compétences sont observables, mesurables, capitalisables par des bilans de compétence.

Le problème soulevé n'est pas tant dans l'évolution du terme que la logique qui gouverne les différentes utilisations de la notion de compétence. L'analyse de l'évolution du terme amène à identifier le passage d'une logique de statut à une logique de compétence pour qualifier la

valeur professionnelle d'une personne. Alors que dans la logique de statut, la compétence servait de point de repère à l'entrée professionnelle, dans la logique de compétence, « il revient au salarié d'actualiser, par ses performances et ses réalisations les preuves de son employabilité. Dans cette logique, on peut donc régresser, être disqualifié ou déqualifié » (Aubret, 2001 : 148). Sur ce point de vue, l'auteur rejoint l'analyse de Dubar (1993) en regard de la capacité de marchandage des compétences des travailleurs à l'entrée du marché du travail. Dans cette optique, l'évaluation des compétences n'est pas une opération sans enjeux. En effet, le jugement de compétence caractérise « la relation d'efficacité attendue ou observée par rapport à une situation de travail » (Aubret, 2001 : 149). Le fait d'être déclaré « compétent » ou « incompétent » dépend donc à la fois de la capacité personnelle à faire face à une situation de travail, mais également des critères d'efficacité attendus dans la situation par les personnes qui en font l'évaluation, des moyens et des conditions de l'observation ainsi que de la concurrence qui s'exerce autour de l'emploi occupé. Cela exigera donc des personnes une bonne capacité à s'adapter, une autre valeur étroitement liée à la notion de compétences. Or, en utilisant « l'adaptabilité de l'homme au travail comme levier principal de reconnaissance de sa valeur, la logique de compétence apparaît comme le meilleur serviteur d'une logique de productivité, et de ce fait, contribue aux phénomènes de reproduction » (Aubret, 2001 : 148).

En bref, ce qui caractérise la spécificité de l'approche de l'adaptation de l'individu au travail par la référence à la notion de compétence, c'est d'une part, le caractère provisoire des jugements portés sur les compétences et d'autre part, les enjeux liés aux rapports sociaux dans l'énonciation de ces jugements (Aubret, 2001). N'y aurait-il donc pas lieu de s'interroger sur les conditions dans lesquelles les personnes sont en mesure ou non de développer la capacité à affronter cette logique ? Ces conditions dépendent des ressources dont les personnes disposent, qui elles, influenceront le déploiement ou non du potentiel individuel. Dans un contexte de pauvreté, la condition sociale sera encore plus déterminante puisqu'elle ne permet pas à la personne d'accéder aux ressources, voire de les utiliser. La condition de pauvreté sera donc un facteur important à considérer dans cette « lutte des places », comme le dit si bien Vincent de Gaulejac (1994) en élaborant sa théorie du processus de désinsertion sociale.

1.1.3.1 Pauvreté, marginalité, exclusion au cœur de la condition sociale

En regard de la pauvreté, quelques chercheurs, dont Lesemann (1995 in Chartrant, 2000), ont développé une approche plus qualitative que quantitative du concept. Ils ont souligné « que la pauvreté ne se qualifiait pas uniquement par une absence matérielle, mais aussi par une absence de relations sociales, de participation à la vie sociale et culturelle dans son milieu, qui risque de se traduire par une mise à l'écart, une exclusion caractéristique d'une pauvreté des moyens (pouvoir de décision, réseaux de relations, connaissances, informations stratégiques) » (1995 : 596 in Chartrant, 2000). Dans un texte récent écrit par plusieurs auteurEs (René, Garon, Ouellet, Durand, Dufour in Dorvil et Mayer, 2001) sur la pauvreté, l'on peut constater la présence de plusieurs définitions de ce concept. Que l'on parle de *nouvelle pauvreté*, de *grande pauvreté*, de *quart monde*, d'*exclusion* ou d'*extrême pauvreté*, il est tout de même possible de dire qu'être pauvre aujourd'hui, c'est également « être plus ou moins dépossédé d'attributs multiples qui se rapportent à la misère matérielle, à l'isolement social, à la sous-scolarisation. Être pauvre, c'est non seulement vivre avec peu sur le plan de l'avoir, mais c'est souvent souffrir d'une absence de savoir et de pouvoir reconnu » (René et al in Dorvil et Mayer, 2001 : 344). Ces dimensions économiques et sociorelationnelles de la pauvreté participent d'un même processus qui se caractérise en fin de compte par un mécanisme d'exclusion dont les facettes sont multiples : perte de citoyenneté, perte d'identité causée par l'absence de rôles sociaux reconnus (travail), absence de réseaux sociaux (isolement), stigmatisation sociale et perte de la dignité (dévalorisation de soi).

Dans un ouvrage français produit par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité intitulé « *Exclusion sociale et pauvreté en Europe* », les auteurs (Choffé, Viard, Randon, 2001) présentent différentes approches théoriques et juridiques qui prévalent en Europe en regard des notions de l'exclusion sociale et de la pauvreté. Les auteurs démontrent également comment celles-ci se matérialisent à travers les systèmes de protection sociale et les stratégies politiques qui sont mises en œuvre pour lutter contre l'exclusion.

En introduction de cette présentation, les auteurs présentent quelques repères théoriques en regard des notions de pauvreté, de marginalité et d'exclusion qui sous-tendent les différentes

approches préconisées par les pays. Bien que ces notions se recoupent assez largement, des différences importantes les distinguent. La notion de pauvreté recouvre deux visions de la pauvreté selon que l'on l'analyse sous l'angle de la pauvreté absolue ou relative. La pauvreté absolue se concentre sur la question des besoins de base incompressibles définis dans un pays selon son niveau de vie alors que la pauvreté relative renvoie à la question des inégalités et des écarts de ressources et de consommation. C'est cette vision que l'on retrouve le plus souvent dans la mesure statistique de pauvreté.

Le débat concernant les minima sociaux a longtemps été axé sur l'arbitrage entre ces deux notions soit celle de combler les minima vitaux et celle de la redistribution des revenus dans une optique de correction des inégalités. Ce débat s'est, entre autres, déplacé par le passage de la période des Trente Glorieuses à celle de la crise économique et du développement du chômage qui a conduit la plupart des États à s'orienter sur l'approche des minima vitaux plutôt que celle qui permet de corriger les inégalités.

C'est dans ce contexte qu'est apparue la nouvelle question sociale qu'est celle de l'exclusion, qui est un concept beaucoup plus large. La notion de l'exclusion a permis une ouverture du débat qui analysait jusque-là la pauvreté sous le seul angle économique, soit celui de la couverture des besoins essentiels et celui de la distribution des revenus.

Le concept d'exclusion sociale intègre à son analyse l'approche économique et monétaire sur la question de la pauvreté en y ajoutant les dimensions relationnelles.

L'analyse est fondée sur une approche de cumul des handicaps. Cette approche pose la question de la place de l'individu dans la société et repose son analyse sur la question du lien social et plus précisément de sa rupture. Plusieurs auteurs (Paugam, 1996 ; De Gaulejac, 1994 ; Castel, 1994) ont abondamment écrit sur ces questions et trois grandes théories s'en dégagent.

Une première théorie développée par Serge Paugam sur la disqualification sociale (1991) énonce que le regard de la société crée l'exclusion par un processus d'étiquetage ou de

« disqualification ». Selon l'auteur, il se dégage trois types de personnes exclues. Le premier type est celui qu'il nomme les « fragiles » parce qu'étiquetés par des statuts juridiques infériorisés tels le chômage, le temps partiel et le salaire minimum. Le second type est celui qu'il désigne comme étant les « assistés » parce que marqués par leur revenu lié à « l'assistance », en raison de leur handicap physique ou mental ou encore en raison de leurs difficultés générales. Le dernier type est celui qu'il appelle les « marginaux » parce que ne disposant pas de revenu fixe. Selon l'auteur, ces personnes sont dépourvues de statut et de pouvoir. Dans sa thèse, Paugam recherche la correspondance entre les caractéristiques des trois types de personnes exclues, leur lien avec l'État et le sens qu'elles donnent à leurs expériences personnelles. Selon lui, c'est la société qui construit ou déconstruit l'identité personnelle et qui impose l'infériorité du statut d'une personne.

La seconde théorie est celle de la désinsertion sociale élaborée par De Gaulejac et Léonetti (1994). Selon ces auteurs, la désinsertion se définit par un « mouvement de déclassement de certains individus, de leur descension sociale et de la rupture des liens sociaux » (De Gaulejac, Léonetti, 1994 : 19). Trois facteurs contribuent à ce processus dont un facteur d'ordre économique, un autre étant lié aux liens sociaux et un dernier d'ordre symbolique, l'individu étant évalué en fonction de son utilité sociale.

La troisième théorie est celle exposée par Robert Castel sur la désaffiliation (1994). Robert Castel défend, quant à lui, une approche transversale des populations démunies. Il affirme que les situations marginales surviennent à l'aboutissement d'un double processus de décrochage, par rapport au travail et par rapport à l'insertion relationnelle. Selon l'auteur, la désaffiliation conduit à la marginalisation politique et à l'érosion des droits de citoyenneté.

Sur le débat de l'exclusion et de la pauvreté, deux grandes approches se confrontent, soit l'approche anglo-saxonne et l'approche républicaine. Ces approches et leurs fondements théoriques impliquent des solutions fort différentes dans les stratégies de lutte contre l'exclusion et la pauvreté.

L'approche anglo-saxonne vise à corriger les dysfonctions du marché et à lutter contre les discriminations. L'approche républicaine quant à elle, donne le pas vers des politiques d'intégration des populations. Ces approches amènent à distinguer les notions de précarité, de grande pauvreté, de marginalité et d'exclusion.

La précarité se définit comme « l'absence d'une ou plusieurs sécurités, notamment celle de l'emploi, permettant aux personnes et familles d'assurer leurs obligations professionnelles, familiales ou sociales et de jouir de leurs droits fondamentaux » (Choffé et al, in Exclusion sociale et pauvreté en Europe, 2001: 15).

La grande pauvreté découle d'une situation de précarité persistante et l'on peut parler de grande pauvreté quand celle-ci « affecte plusieurs domaines de l'existence, qu'elle compromet les chances de réassumer ses responsabilités et de reconquérir ses droits par soi-même dans un avenir prévisible » (Choffé et al, in Exclusion sociale et pauvreté en Europe, 2001: 15).

La marginalité est perçue comme la résultante d'une juxtaposition de « cas sociaux » c'est-à-dire que c'est une approche d'analyse qui considère les personnes qui en sont affectées comme celles n'ayant pas été capables de s'inscrire dans la croissance économique et sociale d'un pays (Exclusion sociale et pauvreté en Europe, 2001: 15).

L'exclusion quant à elle rejoint la problématique de la question sociale. Elle apparaît comme le produit, au-delà des facteurs déclenchants (série de ruptures sociales : emploi, décès, séparation, problème de santé, etc.), « de l'interaction de facteurs d'exclusion conduisant à l'enfermement de la personne dans un cercle vicieux : perte de revenu régulier engendre difficultés pour se soigner qui rend aléatoire le retour à l'emploi; la durée du chômage déstructure la vie quotidienne, rend difficile l'élaboration de projets, précarise l'accès au logement » (Exclusion sociale et pauvreté en Europe, 2001: 15). Ce processus est lié à la dynamique globale de l'économie et de la société (le marché du travail, les politiques sociales, etc.) et il menace les populations jusque-là intégrées.

L'auteur Robert Castel (1995) dans son ouvrage « Les métamorphoses de la question sociale », introduit la notion de « zone de turbulence » pour rendre compte de l'intensité de ce risque social.

L'exclusion contrairement aux approches d'analyse de pauvreté absolue et relative et à celle de la marginalité est davantage appréhendée comme le déni des droits fondamentaux.

Comment donc concilier le défi de l'intégration à l'emploi des personnes en considérant leur condition sociale, les processus dans lesquels elles s'inscrivent et la nécessité d'une option de solidarité sociale? C'est bien là un énorme défi de société qui implique, au cœur des solutions, la mise en œuvre de politiques publiques adéquates et adaptées et le renouvellement des pratiques sociales en matière de lutte à l'exclusion. Le Québec, comme plusieurs autres pays occidentaux, est actuellement en plein débat sur cette question.

1.1.4 Le débat sur les politiques publiques en matière de lutte à l'exclusion et à la pauvreté

1.1.4.1 L'état des débats en Europe²

La lutte à l'exclusion prend plusieurs visages dans les différents pays de l'Europe en raison de la manière dont s'est construit l'État providence dans chacun des pays, les valeurs et traditions sociohistoriques des pays ou encore, pour utiliser l'expression de l'auteur François-Xavier Merrien, (in Exclusion sociale et pauvreté en Europe, 2001 : 16) « *l'empreinte des origines* ». Selon le pays, on pourra observer que la place du débat n'est pas de même ampleur ainsi que le niveau des processus de précarisation. Deux considérations jouent : la première agit selon que l'on est dans un pays ou non touché par une pauvreté massive et la deuxième est la variable du taux de chômage.

² Référence au tableau 1.1 : Approches théoriques et juridiques en Europe en matière de lutte à l'exclusion. Tableau produit par Lise St-Germain résultant de synthèse de lecture.

Serge Paugam (1996 in Exclusion sociale et pauvreté en Europe, 2001 : 16) a élaboré une typologie des différents modes de régulations de la pauvreté dans les pays européens. Sa typologie distingue les pays dont la pauvreté est intégrée, ceux où elle est perçue comme marginale et ceux où elle rejoint les approches liées à l'exclusion sociale (désaffiliation, disqualification et désinsertion).

L'approche de la pauvreté intégrée est celle vécue dans les pays où la pauvreté demeure principalement une pauvreté monétaire ou absolue typique des sociétés préindustrielles, mais où les réseaux de solidarité (famille, amis, voisins) sont au cœur des stratégies de survie des populations. Dans ce cas, les processus de disqualification, de désinsertion et de désaffiliation seront limités. La population pauvre est un groupe social étendu et non stigmatisé. Les personnes ont un niveau de vie très bas mais sont fortement insérées dans des réseaux sociaux organisés. C'est souvent le cas dans les pays du Sud (Espagne, Grèce, Portugal).

L'approche de la pauvreté marginale est celle qui prévaut dans certains pays du Nord (Allemagne, Autriche et pays scandinaves). La pauvreté est alors perçue comme une situation d'inadaptation sociale traduite en la notion de marginalité. La pauvreté est dans cette optique perçue comme un état statique, permanent et reproductible. Le statut des pauvres est fortement dévalorisé, stigmatisé. La pauvreté devient une notion qui fait partie d'un déni collectif comme l'affirme Franz Schultheis (1996, in Choffé et al, in Paugam : 16) qui explique pourquoi « certains pays comme l'Allemagne, entre autres, ont cru à un moment de leur histoire à la fin des inégalités sociales et au dépassement des notions de luttes des classes. »

L'approche de la pauvreté disqualifiante (celle de l'exclusion), est celle qui est l'élément clé au cœur du débat politique de certains pays centre européens (France, Pays-Bas, Belgique, Royaume-Uni et Irlande). La notion des processus de précarisation est centrale dans le débat. La lutte à l'exclusion et à la pauvreté est vécue comme une forme d'angoisse collective. Cette question se matérialise par la mise en place de stratégies nationales de lutte à la pauvreté et à l'exclusion. Dans certains pays, elle prendra la forme de mécanismes de solidarité nationale

alors que dans d'autres, le débat sera axé sur les effets pervers de l'aide aux démunis ou encore sur la notion de responsabilité individuelle.

1.1.4.2 Des approches qui se matérialisent dans des systèmes publics de protection sociale

Quant à cette question, les systèmes de protection sociale dans les pays se dessinent autour de quatre grandes familles d'État social. Une première famille de protection est fondée sur les droits à la citoyenneté, à l'universalité et à l'accessibilité. Dans ces cas, nous voyons apparaître des couvertures universelles et des prestations de niveau élevé. Une deuxième famille propose des couvertures inclusives et non universelles. Les prestations seront alors modestes et sous conditions. La troisième famille de systèmes repose sur le lien par rapport à la position au travail ou le statut familial. L'approche est en partie fondée sur les droits sociaux. La logique en est une d'assurance et les prestations sont proportionnelles au revenu familial. La dernière famille s'organise autour d'un système fragmenté qui garantit une base de revenu minimale mais sans filet de sécurité.

1.1.4.3 Des approches qui se concrétisent à travers des stratégies de lutte contre l'exclusion et la pauvreté

La lutte contre la pauvreté et l'exclusion est devenue un enjeu politique pour plusieurs pays depuis quelques années et cet enjeu se matérialise sous la forme d'actions diverses et de stratégies qui révèlent de fortes disparités d'un pays à l'autre. Pour n'en nommer que quelques-unes, la France a adopté en 1998 une loi contre l'exclusion, la Belgique a fait un rapport général sur la pauvreté en 1994 et une mobilisation s'en est suivie. Le Royaume-Uni a lancé la politique du New Deale de Tony Blair en 1998, l'Irlande a adopté une stratégie nationale de lutte contre la pauvreté en 1997, le Portugal un revenu minimum garanti en 1996, les Pays-Bas aussi en 1996 ont organisé des conférences sociales annuelles autour des questions liées à la pauvreté et l'exclusion sociale. C'est aussi dans cette vague que le Québec adopte en 2002, sous la pression d'une vaste mobilisation populaire, une loi contre la pauvreté et une stratégie nationale de lutte à l'exclusion. L'approche du Québec est

fortement inspirée des pays du centre européen. Cependant, à ce jour, bien que la loi soit adoptée, aucun plan d'action n'a encore été mis en œuvre.

Les stratégies de lutte contre l'exclusion et la pauvreté s'appuient sur trois approches différentes, soit l'approche fondée sur les droits sociaux (France, Belgique), l'approche fondée sur des stratégies managériales (Royaume-Uni et Irlande) et l'approche fondée sur la stratégie de mobilisation et participation (Pays-Bas, Nations Unies, Conférence de Copenhague). Au cœur de ces approches, trois tendances : le renforcement de l'accès aux droits, le développement de politiques multidimensionnelles intégrées et la promotion du partenariat et de la participation.

En regard du renforcement des droits, les stratégies correspondent aux actions qui favoriseront la couverture des besoins essentiels, au développement des droits pragmatiques telle l'éducation, à l'adoption de nouveaux droits tels le revenu minimum, le salaire minimum, l'assurance maladie ainsi qu'à des législations nouvelles telle l'intégration sociale pour les personnes dont les perspectives de trouver un emploi apparaissent difficiles. Ces stratégies prendront forme de lois sur l'exclusion, de politiques d'activation, de lois sur l'aide sociale.

En regard des structures interministérielles et des approches intégrées, ces stratégies font appel à des actions de coordination des politiques de prévention de la précarité et d'intégration. Elles supposent des stratégies de mobilisation des acteurs tels une stratégie nationale de lutte contre l'exclusion et la pauvreté, un observatoire, un comité consultatif, la mobilisation locale.

En regard de l'approche fondée sur la participation, elle réfère à la participation des personnes en situation de pauvreté et victimes de l'exclusion sociale. Les stratégies mettront de l'avant des actions de type forum national, consultation, association, délégation, groupe de dialogue.

Tableau 1.1
Approches théoriques et juridiques en Europe en matière de lutte à l'exclusion

Typologie des modes de régulations de la pauvreté dans les pays selon Serge Paugam (1996)

L'approche de la pauvreté intégrée	L'approche de la pauvreté marginalisée	L'approche de l'exclusion
<p>L'approche de la pauvreté intégrée est vécue dans les pays (Pays du sud de l'Europe dont la Grèce, le Portugal et l'Espagne) où la pauvreté demeure principalement une pauvreté monétaire ou absolue, typique des sociétés préindustrielles, sociétés dont les réseaux de solidarité (famille, amis, voisinage) sont au cœur des stratégies de survie des populations. Dans ce cas, les processus de disqualification, de désinsertion et de désaffiliation seront limités. La population pauvre est un groupe social étendu et non stigmatisé. Les personnes ont un niveau de vie très bas mais sont fortement insérées dans des réseaux sociaux organisés.</p>	<p>Cette approche prévaut dans certains pays du Nord (Allemagne, Autriche, Pays scandinaves), dans les systèmes qui font une grande place à la prévention de la pauvreté. La pauvreté est alors perçue comme une situation d'inadaptation sociale traduite en notion de marginalité. La pauvreté est dans cette optique perçue comme un état statique en permanence et reproductible. Le statut des personnes pauvres est fortement dévalorisé et stigmatisé. La pauvreté devient une notion qui fait partie d'un déni collectif.</p>	<p>L'approche liée à la notion de l'exclusion est l'élément clé au cœur du débat politique de certains pays centre-européens (France, Pays-Bas, Belgique, Royaume-Uni et Irlande). La notion des processus de précarisation est centrale dans le débat. La lutte à l'exclusion et à la pauvreté est vécue comme une forme d'angoisse collective. Cette question se matérialise par la mise en place de stratégies nationales de lutte à la pauvreté et à l'exclusion. Dans certains pays, elle prendra la forme de mécanismes de solidarité nationale alors que dans d'autres, le débat sera axé sur les effets pervers de l'aide aux démunis ou encore sur la notion de responsabilité individuelle (référence aux programmes coercitifs).</p>

FAMILLES D'ÉTAT SOCIAL EN EUROPE

<p>1. Une première famille articule un système de protection sociale fondé sur les droits à la citoyenneté. La couverture universelle est de mise et le niveau des prestations est élevé. Le financement repose sur la fiscalité et la fourniture des prestations est d'autorité publique.</p> <p>Les stratégies qui sont en oeuvre se développent avec une forte intégration des différents acteurs. C'est le cas des États scandinaves.</p>	<p>2. Une seconde famille propose des couvertures inclusives et non universelles (sauf pour la santé). Les prestations sont plutôt modestes et celles qui sont plus substantielles le sont sous conditions. Le financement est mixte c'est-à-dire par la fiscalité et les cotisations sociales.</p> <p>L'organisation des stratégies est intégrée et gérée par l'administration publique mais les partenaires sociaux jouent un rôle secondaire. C'est le cas du Royaume Uni et de l'Irlande.</p>	<p>3. La troisième famille dégage un système qui repose sur le lien par rapport à la position au marché du travail et/ou le statut familial. L'approche est en partie fondée sur les droits sociaux (entre autres sur la question de la santé). La logique en est une d'assurance au niveau des prestations qui sont proportionnelles au revenu. Le financement des prestations est dispensé par les cotisations sociales avec des mesures disciplinaires.</p> <p>Il y a une forte participation des syndicats et organisations patronales qui assurent en grande partie la gestion des systèmes et de manière autonome par rapport à l'État. C'est le cas entre autres de la France, l'Allemagne et l'Autriche</p>	<p>4. La quatrième famille s'organise autour d'un système fragmenté qui garantit une base de revenu minimale mais sans filet de sécurité. Ce système est présent surtout dans les pays du sud de l'Europe (Espagne, Grèce, Portugal) sauf l'Italie dont l'approche est fondée sur le droit à la citoyenneté, l'universalité et l'accessibilité, entre autres, au niveau de la santé.</p> <p>C'est la caisse universelle de financement plus la contribution des partenaires sociaux qui financent en partie les systèmes de protection.</p>
---	---	---	---

TROIS APPROCHES AU CŒUR DES STRATÉGIES DE LUTTE CONTRE LA PAUVRETÉ ET L'EXCLUSION

<p>L'approche fondée sur les droits sociaux</p> <p>Les stratégies correspondent aux actions qui favorisent la couverture des besoins essentiels, au développement des droits pragmatiques telle l'éducation à l'adoption de nouveaux droits tels le revenu minimum, le salaire minimum, l'assurance maladie ainsi qu'à des législations nouvelles telle l'intégration sociale pour les personnes dont les perspectives de trouver un emploi apparaissent difficiles. Ces stratégies prendront forme par des lois sur l'exclusion, des politiques d'activation, des lois sur l'aide sociale.</p>	<p>L'approche fondée sur des stratégies managériales</p> <p>En regard des structures interministérielles et des approches intégrées, ces stratégies font appel à des actions de coordination des politiques de prévention de la précarité et d'intégration. Elle suppose des stratégies de mobilisation des acteurs tels une stratégie nationale de lutte contre l'exclusion et la pauvreté, un observatoire, un comité consultatif, la mobilisation locale.</p>	<p>L'approche fondée sur la stratégie de mobilisation et de participation</p> <p>En regard de l'approche fondée sur la participation, elle réfère à la participation des personnes en situation de pauvreté et victimes de l'exclusion sociale. Les stratégies mettront de l'avant des actions de type forum national, consultation, association, délégation, groupe de dialogue.</p>
---	--	---

1.1.4.4 La question des politiques d'insertion par le travail dans les stratégies de lutte à l'exclusion sociale

Les politiques d'emploi sont au cœur des outils structureaux qui sont développés par les gouvernements pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion. Selon les approches qui sont préconisées dans un pays, les politiques d'insertion par le travail s'inscriront en concordance avec les autres politiques de travail qui prévalent dans ce pays. Historiquement, les politiques d'insertion par le travail ont été développées surtout pour les populations désavantagées par un handicap physique ou mental, mais plusieurs auteurs (Borzaga, Gui, Povinelli in Defourny, Favreau et Laville, 1998) s'entendent pour affirmer que ces politiques sont souvent extensibles à des catégories beaucoup plus larges (toxicomanes, ex-judiciarisés, personnes peu qualifiées, etc.) À cet effet, différentes solutions ont été adoptées selon les pays. Les auteurs ci-haut mentionnés en ont dégagé la typologie suivante³.

La première catégorie s'inscrit dans un modèle que l'on peut définir par les politiques que l'on appelle les politiques réglementaires. Ces politiques visent à influencer les comportements des employeurs à l'égard des personnes désavantagées par l'imposition d'obligations, de devoirs et de contraintes. Par cette politique, les employeurs se voient obligés d'employer un certain pourcentage de personnes défavorisées dont les coûts de la prise en charge sont assumés par l'entreprise. Il en résulte très souvent que les employeurs tentent par divers moyens de contourner cette obligation étant donné qu'ils ne peuvent, à cause de la concurrence, répercuter les coûts sur les acheteurs.

La deuxième catégorie de politiques propose de compenser l'écart de productivité (qu'il soit réel ou présumé) des travailleurs désavantagés afin d'encourager les employeurs à engager volontairement ces travailleurs et travailleuses. Cette catégorie comporte plusieurs variantes.

³ Référence tableau 1.2 : Typologie des modèles européens de politiques d'emploi en matière de lutte à l'exclusion (élaboré par Serge Paugam). Tableau produit par Lise St-Germain, étudiante en maîtrise en Intervention sociale résultant de synthèse de lecture.

Un premier type de variante consiste à proposer des activités de formation et d'orientation professionnelle avant l'embauche en vue de neutraliser les carences de formation générale des personnes. Les limites de ce type de politique sont que les formations souvent dispensées par des centres spéciaux qui eux, sont structurées seulement pour répondre aux besoins des personnes et tiennent peu compte des exigences du monde de la production. Il en résulte un écart à combler entre la formation qui est dispensée aux personnes et celle à laquelle les employeurs s'attendent. Dans certaines situations, il pourrait même s'avérer que ce type de formation stigmatise encore davantage les personnes parce que les employeurs les identifieront comme des travailleurs potentiellement moins productifs. Dans cette optique, il faut que le système public fasse des efforts pour mettre en valeur la crédibilité des certificats de ce type de formation.

La seconde variante de ce type de politique met en œuvre des incitants économiques à l'embauche sous forme de politiques salariales ou de primes. Ces politiques visent à fournir aux employeurs des sommes compensatoires pour palier à la lacune de la productivité et des sommes ajoutées pour assurer la formation. L'effet pervers de ces politiques est souvent celui de la substitution possible, du déplacement des travailleurs et de l'écroulement. Les employeurs ont aussi tendance à élever les coûts des postes créés.

La troisième catégorie s'inscrit dans les politiques que l'on nomme les politiques de substitution. Ce type de politique réduit le rôle de l'État en ce qui concerne son intervention sur le marché. Elles visent à promouvoir directement l'insertion par le travail des personnes dans le secteur public, dans des emplois protégés ou dans des entreprises dont la mission vise l'insertion par le travail. Ces politiques sont appelées politiques de substitution car la politique crée une demande « hors marché, c'est-à-dire un marché de substitution » (Borzaga, GUI, Povinelli in Defourny, Favreau et Laville, 1998 : 280.) Ce type de politique a la limite qu'elle crée trop souvent des conditions de travail occupationnelles plutôt que productrices. Dans ces cas, l'objectif d'intégration socioprofessionnelle est dévié et risque « d'emprisonner les personnes dans des « structures productives fermées » alors qu'elles pourraient se retrouver capables de jouer un rôle actif parfois même sur le marché du travail régulier.

Une dernière catégorie de politiques est apparue ces dernières années par la mise en œuvre de nouveaux types d'intervention. Ces types d'intervention prennent la forme de services personnalisés à l'emploi, d'intervention sur des emplois ciblés et des formes de travail assisté. Ces politiques ont l'avantage de garantir à l'entreprise le travail puisqu'il est assisté par un accompagnement personnalisé. Elles ont l'avantage d'accorder une importance particulière à la formation individualisée. Ces expériences ont surtout été mises en œuvre dans le secteur public, semi-public ou encore dans des organisations sans but lucratif et bien qu'elles présentent moins de risques d'échec que les politiques précédentes, leurs coûts onéreux diminuent leur déploiement.

Tableau 1.2

Typologie des modèles européens de politiques d'emploi en matière de lutte à l'exclusion (Borzaga, Gui, Povinelli in Defourny, Favreau et Laville, 1998)

Type de politique	Politiques réglementaires	Politiques compensatoires		Politiques de substitution	Politiques interventionnistes
But	Influencer le comportement des employeurs à l'égard des personnes désavantagées	Compenser l'écart de productivité des personnes désavantagées.		Réduire le rôle de l'État dans son intervention sur le marché du travail.	Maximiser l'insertion des personnes et les garanties de travail pour l'entreprise.
Principes guides	Obligations, devoirs, contraintes pour les entreprises d'embauche.	Embauche volontaire des employeurs.		Promouvoir l'insertion des personnes désavantagées par le travail dans le système du secteur public.	Maximiser les conditions de réussite.
Type de pratiques	Règles d'embauche : obligation d'un % d'embauche de personnes désavantagées.	a) Activités de formation et d'orientation professionnelle pour neutraliser les carences des personnes.	b) Incitant économique à l'embauche par des politiques salariales ou des primes compensatoires de productivité et coûts de formation aux employeurs.	Emploi protégé. Entreprise d'insertion par le travail.	Travail assisté, intervention sur des emplois ciblés. Accompagnement personnalisé. Services personnalisés à l'emploi. Formation individualisée.
Financement	Coûts d'embauche et prise en charge sont assumés par l'entreprise.	Subvention à des centres de formation adaptés.	Subventions à l'entreprise.	Subvention à l'entreprise et à la personne.	Financement de l'accompagnement et de l'encadrement plus les coûts d'embauche.
Enjeux	Effet de contournement des réglementations. Politiques qui ne tiennent pas compte des effets de la concurrence du marché sur les pratiques d'embauche.	Ecart entre les centres de formation qui sont axés sur les processus et les besoins des personnes et les attentes des entreprises. Effet de stigmatisation des personnes désavantagées au moment de l'embauche. Crédibilité de la certification.	Stigmatisation des personnes désavantagées en milieu de travail.	Politiques qui créent une demande hors marché (marché de substitution). Risque de création de conditions de travail occupationnelles plutôt que productives. Déviation possible des objectifs d'insertion socioprofessionnelle : processus d'emploi en structure productive fermée.	Les coûts de ce type de politique en limitent leur déploiement. Types d'intervention concentrés dans le secteur public, semi-public et les organisations sans but lucratif.

Tableau produit par Lise St-Germain dans le cadre du projet de mémoire en Intervention sociale, 2004 : Ce tableau fait état d'une synthèse de lecture.

1.1.5 Les perspectives mises de l'avant par l'économie sociale

À partir des années quatre-vingts, plusieurs organisations dont l'objectif était l'insertion par le travail de personnes désavantagées ont vu le jour. Ces expériences se différencient des politiques de type réglementaire ou compensatoire puisqu'elles visent non pas à créer des emplois pour les personnes désavantagées dans les entreprises traditionnelles, mais plutôt à créer de nouvelles entreprises pour les personnes désavantagées afin de les former ou de les engager sur une base permanente ou temporaire. Ces expériences se différencient aussi des politiques de substitution puisque leur nature et leurs objectifs sont d'assurer une pleine productivité des travailleurs et travailleuses en insertion plutôt que des activités occupationnelles, et ce, même si elles ont aussi recours à des formes d'aide pour la formation et l'insertion au moment de l'embauche. Le tableau qui présente les politiques d'emplois nous aide à comprendre que ces mesures et types d'expérience ont été davantage associés aux outils d'intégration sociale des personnes défavorisées qu'aux politiques d'emplois, alors que selon les auteurs, ces organisations répondent « de manière novatrice à la problématique de la formation au travail et par le travail des personnes désavantagées en misant sur un double avantage » (Borzaga, Gui, Povinelli in Defourny, Favreau et Laville, 1998 : 282). D'une part, leur expertise à travailler avec les personnes désavantagées et les ressources humaines dont elles disposent en bénévolat leur permet, comparativement aux entreprises privées, de réduire les coûts liés à la sélection et la formation des employés. D'autre part, le rôle productif qu'elles visent à travers leurs objectifs permet aux travailleurs et travailleuses de cumuler les outils nécessaires pour favoriser leur passage au marché du travail régulier dans bien des cas. Elles jouent ainsi un rôle de médiation entre les deux mondes. Cette dynamique peut ainsi faire contrepoids aux préjugés dont sont victimes les personnes désavantagées. Un dernier avantage réside en la structure juridique des entreprises sans but lucratif. « La contrainte de non distribution des bénéfices constitue la garantie que si les subventions et les réductions salariales excédaient le déficit de productivité des travailleurs désavantagés, le solde consoliderait la structure financière de l'organisation et serait utilisé tôt ou tard, au bénéfice d'autres personnes désavantagées » (Borzaga, Gui, Povinelli in Defourny, Favreau et Laville, 1998 : 283). Ce type d'expérience n'a pas que des avantages. Parmi les limites que l'on peut soulever, notons le risque d'écroulement des personnes les plus prometteuses parmi les

personnes désavantagées (Ballet, 1996, in Defourny, Favreau et Laville, 1998). L'écrémage peut se faire soit au moment de la sélection, soit au moment du passage vers le marché du travail traditionnel.

À la lumière de cette typologie, les auteurs constatent qu'aucun type d'intervention (sauf l'emploi protégé), n'échappe au phénomène de l'écrémage ou dit en d'autres mots, à une forme d'exclusion systémique. Au regard de ce tableau, il en résulte que la lutte à l'exclusion par l'intermédiaire d'organisation spécialisée ne peut être que l'unique objectif de la politique d'emploi. Si la politique vise à lutter contre l'exclusion des personnes désavantagées, elle doit s'accompagner d'autres mesures et instruments ciblés qui s'inscrivent généralement dans l'élaboration des politiques sociales.

1.2 PROBLÉMATIQUE SPÉCIFIQUE

1.2.1 Pauvreté et analphabétisme, des facteurs limitant l'accès à l'emploi d'un grand nombre de personnes contraintes à l'exclusion

1.2.1.1 La place des personnes peu scolarisées sur le marché du travail

Comme nous l'avons mentionné en introduction de ce mémoire, nous nous attardons dans cette réflexion, à comprendre à quoi font face les personnes peu scolarisées en regard de leur accès au marché du travail, comment elles en viennent à s'enfermer à l'intérieur d'une spirale dont les sorties sont difficiles à atteindre et à quels défis elles sont confrontées pour s'intégrer dans le marché du travail. Le contexte actuel pourrait nous laisser croire que le marché du travail avantage les travailleuses et les travailleurs; les emplois sont là, et ce, tant dans les professions et métiers spécialisés, semi-spécialisés que peu spécialisés. La croissance économique des dernières années en témoigne de même que la baisse du taux de chômage. Or, nous devons nous rendre à l'évidence que ce marché n'offre pas des chances égales pour toutes et tous. Des inégalités persistent tant au niveau des personnes que des territoires. En effet, dans plusieurs quartiers des villes québécoises, l'indice de pauvreté de même que le taux de chômage demeurent élevés.

D'abord quelques précisions à propos de l'étiquette « personnes peu scolarisées ». Cette expression fait actuellement objet de débat au Québec dans les milieux communautaires surtout en alphabétisation et en éducation populaire ainsi que dans les groupes d'employabilité. Certains courants considèrent qu'elle est trop « englobante » et qu'elle ne rend pas compte de la spécificité et de la réalité des personnes analphabètes. D'autres courants considèrent que cette expression est péjorative et véhicule une connotation négative qui traduit davantage les faiblesses des personnes que leurs forces. Il semble également que cette expression s'apparente étroitement à celle de « sous-scolarisée », utilisée, entre autres, aux États-Unis pour préciser le « bas niveau de qualification ». Dans les milieux scolaires et institutionnels, l'expression « niveau d'alphabétisme » est de plus en plus utilisée. Elle a été mise de l'avant suite à l'Enquête Internationale des Adultes menée dans sept pays par l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE) pour désigner « à quel niveau une personne est en mesure d'utiliser des imprimés et des écrits nécessaires pour fonctionner dans la société, atteindre ses objectifs, parfaire ses connaissances et accroître son potentiel » (Enquête de l'OCDE, 1995). En ce qui nous concerne, l'expression « peu scolarisé » nous semble justifiée pour parler des personnes que nous rejoignons dans notre pratique justement parce qu'elle est « englobante ». Outre le fait qu'elle puisse avoir une certaine connotation négative, elle regroupe à la fois les personnes analphabètes complètes, les personnes analphabètes fonctionnelles ainsi que toutes les personnes qui ne sont pas analphabètes, mais ayant une scolarité inférieure à un cinquième secondaire. À ce titre, elle englobe plusieurs réalités qui ont une influence certaine sur le lien qu'il est possible de faire avec le marché du travail actuel. Par ailleurs, notons que les instances gouvernementales tels Emploi-Québec et le ministère de l'Éducation utilisent la scolarité et l'obtention d'un diplôme comme critères de classification en regard des programmes d'accès à l'emploi et de développement de l'employabilité. Aux fins de ce mémoire, les personnes peu scolarisées sont définies comme étant celles de 15 ans et plus ayant quitté l'école sans avoir obtenu un diplôme ou un certificat d'études secondaires.

Le Québec compte près de deux millions d'adultes peu scolarisés ne fréquentant pas l'école à plein temps. Parmi les personnes peu scolarisées, seulement une personne sur trois fait partie

de la population active, c'est-à-dire qu'elle occupe un emploi ou encore qu'elle est en recherche d'emploi (Denis Ross, 1996). Ces personnes vivent plusieurs situations d'exclusion et ont trois fois moins de chance que les autres de faire partie de la population active. En effet, selon une étude menée par Denis Ross pour le Regroupement des groupes populaires en alphabétisation du Québec, les deux tiers des personnes peu scolarisées n'ont pas d'emploi (68 %). L'enquête de Ross révèle également que près de la moitié des prestataires de la sécurité du revenu aptes au travail ont moins d'un quatrième secondaire. Ces données montrent la sous-représentation des personnes peu scolarisées dans le monde du travail. Si l'on ajoute à ces données les grandes tendances du marché actuel du travail soit : 1) le maintien du chômage à des niveaux élevés, bien qu'il soit à la baisse depuis quelques années et cela, sans nuire à la croissance économique, 2) le rehaussement de la formation scolaire, des compétences de base et la révolution technologique, 3) le développement du secteur des services au détriment du secteur secondaire et 4) la précarité du marché de l'emploi (augmentation importante du travail atypique), le portrait est plutôt désespérant pour les personnes peu scolarisées.

Pourtant, bien qu'il existe actuellement un grand débat de société sur la question de la place du travail dans notre société, on considère le travail comme un moyen privilégié d'insertion sociale. Cela signifie, entre autres, que le travail est aussi un moyen d'exclusion sociale et économique pour au moins deux millions de personnes au Québec. À un pôle de la société, les richesses, le développement technologique et la croissance sont créés et développent, de manière intrinsèque, l'exclusion, la pauvreté, l'appauvrissement et la précarité à l'autre pôle.

Ce problème interpelle toute la question du droit au travail des personnes qui, en raison d'une condition sociale disqualifiante, sont discriminées. Dans un texte rédigé par Richard Shillington (2000) à l'occasion de la révision de la loi canadienne sur les droits de la personne, ce dernier note que « l'inégalité des revenus influe sur la vie des personnes à faible revenu à des égards très importants dont ceux de la santé, du développement psychosocial, de l'éducation et du revenu subséquent. » Le rapport classe le désavantage économique et social en trois grandes catégories : premièrement, les ressources économiques insuffisantes pour satisfaire les besoins fondamentaux ; deuxièmement, les revenus insuffisants dont les

répercussions, en plus de réduire le pouvoir d'achat, limitent la santé, la capacité d'apprentissage et la capacité de combler les besoins essentiels et troisièmement, l'indifférence institutionnelle envers les personnes à faible revenu qui peut aboutir à l'adoption de règlements qui ne les servent pas bien. Cette situation est aggravée par les préjugés existants à l'égard des personnes démunies.

1.2.1.2 La condition sociale, un facteur de discrimination

Au Québec, les politiques d'intégration et d'insertion ne tiennent pas compte de la condition sociale comme indicateur signifiant du potentiel d'intégration au travail d'une personne en regard des exigences de marché du travail actuel. L'aménagement des politiques renvoie à la responsabilité de la personne de se sortir de sa situation. Cette logique est aussi présente dans plusieurs autres pays dont les États-Unis qui inspirent fortement le développement des politiques sociales du Québec. Un texte du ministère de la Solidarité sociale (MSS, 1999) fait, entre autres, mention de cette situation : « Depuis 1989, avec la distinction entre les prestataires aptes au travail et ceux ayant des contraintes sévères à l'emploi, on a vu apparaître une catégorie, dite limitrophe dont les barrières au travail sont plus difficiles à appréhender. » En effet, présentement la notion de contraintes sévères à l'emploi résulte de la conjugaison de conditions médicales et des *facteurs socioprofessionnels* (MSS, 1999). Or, en explorant le concept *d'intégration au travail*, des études menées par le ministère de la Solidarité sociale nous amènent à penser qu'un certain nombre de caractéristiques liées à la *condition sociale* pourraient être prises en compte et reconnues comme des contraintes sévères à l'emploi. Sans qu'elles fassent toutefois l'objet d'un diagnostic, celles-ci pourraient plaider en faveur d'un dispositif de discrimination positive pour l'intégration à l'emploi des personnes qui en sont affectées.

Nous rappelons que des études réalisées par le ministère de la Solidarité sociale, visant à mieux cerner les caractéristiques de la clientèle prestataire de l'assistance emploi apte au travail et le *potentiel d'intégration* à l'emploi, ont permis d'identifier trois facteurs qui conditionnent l'intégration au marché du travail. Le premier concerne le *potentiel individuel* d'insertion professionnelle des personnes, le second réfère au niveau des compétences

professionnelles et le troisième aux perspectives d'emploi compte tenu de la profession exercée.

Le ministère de la Solidarité sociale (MSS) a composé un indice de *potentiel individuel* d'insertion des prestataires aptes inscrits à l'aide sociale en novembre 1995, à partir de cinq caractéristiques déterminantes et confirmées par plusieurs études. Ces cinq caractéristiques se sont révélées limitatives pour l'intégration à l'emploi des personnes : une durée cumulative à l'aide sociale supérieure ou égale à quatre ans, une absence prolongée du marché du travail, le fait d'avoir quarante-cinq ans ou plus, une scolarité inconnue ou inférieure à la quatrième année du secondaire et le fait d'être famille monoparentale.

L'indice de *potentiel d'insertion* construit à partir de ces cinq caractéristiques prend la valeur 0 lorsque le prestataire ne remplit aucune des conditions considérées comme favorisant l'insertion, alors que la valeur cent renvoie à celui qui les satisfait toutes. Si l'on regroupe les valeurs pour les ramener à trois niveaux d'*employabilité*, on obtient le portrait suivant :

- a) Bon potentiel : aucune ou une limite (indice 80 ou 100 : 124 000 personnes au Québec).
- b) Moyen potentiel : deux ou trois limites (indice 40 ou 60 : 235 000 personnes au Québec).
- c) Faible potentiel : quatre ou cinq limites (indice 0 ou 20 : 84 000 personnes au Québec).

L'étude affirme que les personnes appartenant à la dernière catégorie sont éloignées du marché du travail en raison de contraintes importantes à l'emploi. Les personnes associées à cette catégorie ne sont tout simplement pas vues comme étant des candidatEs à l'embauche par les employeurs pour des considérations d'âge, de faibles qualifications, de faible productivité et de comportement. Elles représentent au Québec environ 90 000 personnes prestataires de l'Assistance Emploi et classifiées aptes au travail.

Par ailleurs dans une recherche documentaire menée par Hélène Benny et Mimi M. Lepage (2000), « *la condition sociale* » réfère au rang, à la disposition sociale, ou à la classe attribuable ou attribuée à une personne à partir principalement de son niveau de revenu, de son occupation et de son éducation, étant entendu que les places, positions sociales ou classes

présentent une dimension objective et une dimension subjective ». La dimension objective vise les classes économiques dans lesquelles les individus sont classés. La dimension subjective renvoie au statut, soit à la valeur attribuable aux individus en fonction de représentations sociales, de stéréotypes positifs ou négatifs, associés à l'éducation, à l'occupation ou au revenu (MacKay, Piper et Kim, 2000). En nous appuyant sur la Charte des droits et libertés de la personne du Québec, nous pouvons donc considérer que les personnes peu scolarisées et en situation de pauvreté et d'exclusion, sont lésées sur la base de la condition sociale par rapport à leur droit au travail.

Selon une étude menée par Alain Beauvais (2001), la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q. ch. : C-12) en son chapitre IV (art. : 39 à 48), des droits économiques et sociaux, prévoit que :

45. Toute personne dans le besoin a droit, pour elle et sa famille, à des mesures d'assistance financière et à des mesures sociales, prévues par la loi, susceptibles de lui assurer un niveau de vie décent.
46. Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique.

Cependant, ces droits font difficilement sens pour les personnes, car rarement ils s'actualisent dans le quotidien des personnes désavantagées socialement. En effet, nous avons observé par notre pratique que ces personnes sont au quotidien en situation de survie et en quête de sens, entre autres, à cause de leur situation d'exclusion. Le travail dans cette quête occupe une place stratégique en regard de la reconnaissance sociale qu'il procure. Pourtant, elles ont peu accès au travail, elles vivent de longues périodes de vie sans emploi, et leurs itinéraires de travail sont de très courte durée, parsemés d'obstacles et souvent cumulés d'expériences négatives ou d'échecs. Malgré cela, le travail demeure pour elles, un but à atteindre et la

façon dont elles s'y prennent pour y accéder, est étroitement liée à la marge de manœuvre que leur laisse leur environnement de vie, c'est-à-dire leur espace de vie privé et public. Ainsi, la situation familiale, la relation de couple, l'état de santé, la source de revenu (chômage, aide sociale, travail autonome, etc.), le statut social, l'appartenance à un groupe social x, contribueront à façonner les orientations, les décisions et les comportements des personnes dans les stratégies qu'elles mettront en oeuvre pour faire face au monde du travail ainsi qu'à leur situation générale, ce que l'on peut nommer comme leur système de sens, de signes et d'action. Comme la marge de manœuvre est réduite pour les personnes vivant en contexte de pauvreté, leurs comportements sont souvent perçus comme des gestes de résistance, de fuite, d'abandon et les processus dans lesquels elles s'installent entrent en conflit avec les exigences du marché du travail qui définit pour ses fins la notion d'employabilité. Il s'ensuit des effets sur les processus de vie liés à l'exclusion sociale et économique dont elles sont victimes. Celles-ci s'inscrivent dans des parcours de disqualification, de désinsertion ou de désaffiliation sociale pour reprendre les expressions des auteurs qui les ont développées (Paugam, 1996 ; De Gaulejac et Léonetti, 1994 ; Castel, 1994).

1.2.2 Des programmes d'employabilité qui renforcent l'exclusion

La plupart des approches liées à l'insertion à l'emploi favoriseront une démarche qui permettra de renforcer ce que l'auteur Bernard Perret (1997) appelle, *les pôles de transaction relationnelle et identitaire*. Ce renforcement s'opère à partir de trois axes que sont les trois piliers sur lesquels s'appuient des stratégies d'aide à l'emploi, soit outiller les personnes en regard de leur connaissance de soi, outiller les personnes en regard de leur connaissance du marché du travail et troisièmement, outiller les personnes en regard des techniques de recherche d'emploi. Ces techniques s'appuient en général, sur l'ensemble des ressources dont une personne dispose (réseau, savoir-être, savoir-faire, valorisation de l'expérience et des compétences). Globalement, ces stratégies qui guident l'approche d'intervention demandent à l'individu de « se qualifier » en regard des exigences du marché du travail par la mise en oeuvre d'une démarche personnelle visant à combler les lacunes de connaissances, de comportements et de savoir-faire.

Le problème de ces stratégies est qu'elles tiennent difficilement le coup auprès des populations peu scolarisées, en situation de pauvreté ou d'exclusion si un certain nombre de conditions ne sont pas considérées. Parmi ces considérations, notons en premier lieu celle du réseau social. Toutes les stratégies liées à la recherche d'emploi préconisent en premier lieu l'utilisation du réseau social comme un outil essentiel des démarches de recherche alors que dans le cas des personnes en situation d'exclusion, ce réseau est la plupart du temps affaibli, voir parfois inexistant ou encore composé d'un groupe de personnes issues du même réseau et confrontées aux mêmes problèmes sociaux. La question des ressources matérielles (transport, logement, vêtements, nourriture, etc.) et personnelles dont la personne dispose (qualifications, niveau d'alphabétisme, expériences antérieures, etc.) devrait aussi être prise en considération pour ces populations. Également, celle des ressources publiques (transport, gardiennage, accès à des programmes, etc.) facilitant ou nuisant aux efforts d'intégration investis par les personnes et finalement, la situation économique globale de la personne. Par exemple, le fait de vivre dans une famille dont le revenu des deux personnes provient des transferts gouvernementaux de l'assistance emploi deviendra un obstacle à la recherche d'emploi dans le cas où seulement un des deux adultes se met en démarche active de recherche d'emploi. Le fait de trouver un emploi (très souvent dans des métiers peu qualifiés et précaires) aura l'effet de complexifier la question du revenu familial et parfois même de détériorer le revenu global dans le cas où les deux personnes constituant le ménage ont des statuts différents, par exemple, une personne prestataire et l'autre travailleuse à faible revenu. Les personnes se retrouvent alors trop souvent dans l'obligation de refuser un emploi ou d'aller vers les voies parallèles du système.

L'approche d'intervention qui découle de cette conception des stratégies d'aide à l'emploi est somme toute assez fonctionnaliste puisqu'elle s'appuie sur les dysfonctionnements d'une personne en regard de sa capacité d'adaptation. L'intervention vise donc à renforcer les compétences pour adapter la main-d'œuvre aux règles du marché du travail. Or, dans presque toutes les situations « *d'incapacité* », les populations concernées, font face à une marginalisation et une exclusion systémique, car dans presque toutes les situations « *d'incapacité* », on ne cherche pas de solutions ailleurs que dans les personnes.

Dans un autre ordre d'idées, dans une logique de société inspirée par le paradigme de la compétence, les personnes peu scolarisées sont désavantagées socialement. Elles ont des parcours peu «qualifiants», souvent informels, dont les acquis et les compétences sont peu reconnus. Elles ont donc peu «à vendre» dans un curriculum vitae qui est devenu le référent premier de la transaction. De plus, leur «savoir» est davantage un savoir pratique qu'un savoir technique ou intellectuel ce qui fait de moins en moins le poids dans un monde de la nouvelle économie du savoir. La concurrence que les personnes doivent affronter est incompatible avec leur contexte de vie, leur condition de pauvreté et les ressources personnelles, matérielles et sociales dont elles disposent au départ. Elles se retrouvent donc très souvent pour utiliser l'expression de Claude Dubar (1993) dans ses écrits sur les approches de la socialisation professionnelle, avec une réserve de «transaction biographique» en carence dès le départ. Dans cette logique, on mise presque exclusivement sur le facteur capital humain comme déterminant des parcours d'insertion. Cela s'est traduit, entre autres, par la mise en place de politiques et programmes «qui cherchent à influencer le comportement des individus par des mesures d'incitation au travail et à bonifier le capital humain par des programmes de développement d'employabilité» (Lévesque et White, Dorvil et Mayer, 2001). Toujours selon les mêmes auteurs-es, les orientations ministérielles qui encadrent les programmes s'appliquant dans les différentes stratégies d'intervention «visent à réduire la dépendance à l'égard de l'État à préconiser la responsabilité personnelle». Deux valeurs sont au cœur de cette orientation selon ces auteurs. Il s'agit d'une part de l'importance accordée au «travail» par rapport à d'autres formes de participation sociale comme la maternité, les études, le bénévolat, etc. Et d'autre part, la valeur accordée à l'autonomie individuelle qu'on oppose à dépendance (White et Lévesque in Dorvil et Mayer, 2001).

1.2.3 Des initiatives alternatives pour contrer le modèle dominant des politiques actives d'emploi

Les initiatives de développement économique communautaire incluant les pratiques alternatives en insertion socioprofessionnelle apparues au Québec vers le milieu des années quatre-vingts répondaient au mouvement issu de la société civile et s'inscrivant à contre

courant du modèle québécois qui s'était développé à partir des années soixante-dix en matière de politiques actives d'emploi. Ces initiatives nouvelles qu'elles soient en matière de développement local, d'insertion socioprofessionnelle ou de développement économique communautaire avaient comme caractéristiques communes de s'être développé sur une « construction conjointe de l'offre et de la demande par les usagers et les intervenants (salariés ou bénévoles) et de se développer sur un modèle hybride conjuguant l'économie marchande, non marchande et non monétaire » (Favreau in Laville, 1994). Ce type d'action favorise aussi « l'empowerment » des communautés, des groupes sociaux dans des partenariats inédits (secteur associatif et coopératif, privé, syndical).

Leurs actions se sont développées sous plusieurs formes : initiatives territoriales de revitalisation économique, intervention d'aide et de création d'emplois, activités d'insertion socioprofessionnelle, formation à l'emploi, activité de développement de l'employabilité, initiatives de création de micro entreprises collectives, initiatives de soutien financier, etc. Ces expériences ont su innover, elles ont mobilisé les acteurs et les actrices de l'ensemble de la société civile, elles ont contribué à réduire l'intervention de l'État et ont recherché à travers leurs pratiques de nouveaux modèles de développement par l'articulation du social et de l'économique. Elles ont démontré leur capacité à travailler en partenariat, à agir sur plusieurs problèmes à la fois, à prendre charge localement des problèmes plus globaux, à créer des emplois et contribuer au développement économique, à développer des réseaux de solidarité, etc. À travers ces pratiques, les perspectives d'économie sociale et solidaire se sont dessinées autour du renforcement du lien social, de la participation citoyenne, de la démocratisation des modèles économiques de gestion, de la répartition de la richesse, du partenariat et de la concertation (Laville, 1994).

1.2.3.1 Des enjeux qui se pointent à l'horizon

Depuis quelques années, avec le développement de nouvelles pratiques d'économie sociale de plus en plus actives dans le champ du secteur marchand, apparaissent de nouveaux enjeux eu égard à la lutte à l'exclusion et la pauvreté. Le modèle de l'économie sociale tel qu'il se développe au Québec nous semble un modèle en voie d'institutionnalisation ou de

reconnaissance de plus en plus affirmé de la part des gouvernements. Des secteurs d'activités importants se structurent et se font reconnaître avec des formes de réglementations, des profils de compétences, des exigences de formation. Pour certains secteurs tels les Centres de la petite enfance, cela bonifie les conditions des nouvelles et nouveaux professionnels qui y oeuvrent. Cette reconnaissance ne demeure toutefois jamais totalement acquise, en témoignent les derniers événements politiques qui sont venus fragiliser ces acquis. Pour d'autres secteurs en voie de développement comme le réseau des ressourceries, on peut y voir de bonnes opportunités d'intégrer de la main-d'œuvre moins qualifiée et de la faire bénéficier d'un programme de formation en milieu de travail. Pour certains autres secteurs comme celui des services d'aide à domicile, il nous conduit tout droit au cœur d'un débat sur le rôle de l'État dans le maintien des services publics accessibles à tous et toutes. Les enjeux de ce secteur sont grands pour les femmes particulièrement qui y oeuvrent de façon majoritaire en ce qui concerne la reconnaissance professionnelle et les conditions de travail. Peut-être assisterons-nous à la syndicalisation de ce secteur dans les années qui viennent ? Cela est-il un indicateur des enjeux qui le guettent ? Des centaines d'autres entreprises d'économie sociale naissent partout dans les régions dans plusieurs secteurs d'activités de plus en plus variés : culture, loisirs, restauration, solidarité internationale, nouvelles technologies, transformation du bois, transport, micro crédit, etc. Ces entreprises naissent pour des finalités sociales fort différentes les unes des autres : donner un plus grand accès à la culture, se créer son emploi, en créer pour les autres, avoir de meilleurs services, offrir un service qui n'existe pas, se doter d'équipement collectif, augmenter sa capacité de capitalisation, améliorer son environnement, etc. En général, les finalités partent d'un besoin issu de plusieurs personnes ou d'une collectivité. La finalité liée à l'insertion des personnes les plus désavantagées face au marché de l'emploi ne traverse donc pas systématiquement chacun des projets. Il faut en faire le choix. Il est donc un enjeu dans le développement des pratiques d'économie sociale d'inscrire dans l'axe de la lutte contre l'exclusion, le risque de l'écroulement des populations désavantagées en regard de l'intégration au travail. Cet enjeu est un débat qui prévaut depuis quelques années parmi les acteurs de l'économie sociale. Un débat qui veut situer à la fois l'économie sociale dans une perspective de lutte à l'exclusion et à la fois de la positionner comme une forme d'économie qui s'inscrit dans les choix d'un système où cohabitent plusieurs formes d'économie reconnues. La reconnaissance de l'économie sociale comme

modèle de développement est une chose, mais il nous apparaît pertinent que ce modèle évite de reproduire de l'exclusion.

En effet, même avec leurs principes et valeurs (finalité sociale, autonomie, démocratie, primauté des personnes, emplois durables, accessibilité, participation et responsabilisation), les entreprises d'économie sociale, parce qu'elles s'inscrivent dans le marché ont des exigences de production. Ces exigences entrent en conflit quant il s'agit d'intégrer des personnes désavantagées. Le temps nécessaire à leur intégration et au développement de leur capacité de production devient une limite en soi d'intégration et de développement pour l'entreprise. Cet arrimage est un gros défi qui est souvent incompatible et qui influence grandement les normes de rentabilité des entreprises. D'autant plus que s'ajoutent à cette problématique les difficultés de capitalisation des entreprises d'économie sociale. Au quotidien, les entreprises d'économie sociale vivent en duel constant entre les problèmes d'éthique, la logique de production et le développement de l'entreprise et de son marché.

Si une entreprise fait le choix de l'intégration des personnes désavantagées, ce choix doit être soutenu par des mesures compensatoires pour la productivité des travailleuses et travailleurs. Il doit aussi être soutenu par des mesures d'aide à l'insertion (formation, encadrement) qui tiennent compte du rythme des personnes à reconstruire leur rapport au travail.

Il est important de rappeler que les salaires octroyés dans la majorité des entreprises d'économie sociale sont supérieurs au salaire minimum actuel. Il est donc extrêmement difficile pour ces dernières d'être concurrentielles avec les entreprises privées qui sont dans un même secteur d'activités et qui n'ont pas cette double mission d'insertion et de rendement sans compter les difficultés de financement pour la consolidation et le développement des entreprises.

De plus, comparativement aux entreprises privées, les coûts d'encadrement sont beaucoup plus élevés dans une entreprise d'économie sociale qui inscrit dans sa mission, des objectifs d'insertion. À l'encadrement technique habituel avec une main-d'œuvre ayant un profil

d'insertion socioprofessionnelle limité, il faut ajouter les coûts des ressources en intervention sociale.

La réalité est que même en économie sociale, en dépit de nos espoirs, il s'opère une *sélection* laissant de côté un grand nombre de personnes qui forment le *noyau dur de l'exclusion sociale*. Nous constatons également que même le précheminement d'une formation professionnelle adaptée ne suffit pas toujours pour donner à certaines personnes les conditions de réussite d'une démarche d'intégration au travail dans les entreprises d'économie sociale et encore moins dans le marché du travail traditionnel.

1.2.4 L'expérience de COMSEP, une démonstration éloquent de la difficile intégration des personnes très désavantagées par le marché du travail

Le Centre d'organisation mauricien de services et d'éducation populaire (COMSEP) travaille, depuis près de 17 ans, à regrouper les personnes à faible revenu et peu scolarisées afin d'améliorer leurs conditions de vie sociale, économique, politique et culturelle. L'organisme rejoint près de 4000 personnes, dont plus de 400 en sont des membres actifs. Il s'appuie sur une équipe de travail permanente composée de 23 personnes et compte 150 bénévoles.

Pour réaliser sa mission et pour répondre aux besoins des personnes rejointes, COMSEP ancre son action dans différents secteurs d'activités : alphabétisation et éducation populaires, insertion socioprofessionnelle et développement de projets d'économie sociale.

Depuis un peu plus de 12 ans, COMSEP s'est engagé sur la voie de l'intégration à l'emploi des personnes peu scolarisées et éloignées du marché du travail. Pour atteindre ce but, COMSEP a initié des programmes de développement des compétences de base (alphabétisation – implication sociale) ainsi qu'un programme de préemployabilité (insertion sociale) qui permet aux personnes de cheminer vers l'emploi. En plus de ces formations axées sur le développement personnel et professionnel, le programme d'insertion sociale comprend un volet pratique qui permet aux personnes d'intégrer différents plateaux de travail : comptoir de vêtements, entretien, restaurant, service-traiteur, etc.

À ces démarches, s'ajoute la formation préparatoire à l'emploi pour des métiers peu spécialisés. À ce titre, sept programmes de formation ont été offerts : opération de machines à bois, journalier, manœuvre, caisse et étalage, aide domestique, cuisine d'établissement et couture industrielle. Tout récemment, l'organisme a développé une formation multi métiers afin d'ouvrir encore plus de voies aux personnes. Ces programmes connaissent un taux de rétention à l'emploi de 82 % avec des personnes n'ayant pas complété leur cinquième secondaire. Les programmes de formation préparatoire à l'emploi rejoignent annuellement une soixantaine de personnes.

COMSEP a également mis sur pied plusieurs micro entreprises d'économie sociale : un restaurant – service de traiteur, un café – restaurant, un casse-croûte, une ébénisterie, une entreprise d'ensachage de café équitable. Ces entreprises ont permis de créer des emplois stables et durables pour des personnes peu scolarisées. Elles embauchent de manière permanente une dizaine de personnes, une dizaine de contractuelles et offrent des plateaux de travail en insertion et implication sociale à plus de 50 personnes.

COMSEP a donc acquis, au fil des ans, une expertise solide, non seulement en matière de lutte à la pauvreté et à l'exclusion, mais aussi en insertion socioprofessionnelle et en développement de l'emploi. Toutefois, un problème quant à l'accès à l'emploi semble persister pour un grand nombre de personnes peu scolarisées. En effet, en dépit de toutes ces avenues offertes, COMSEP a observé que, même après avoir complété une démarche d'alphabétisation ou d'insertion socioprofessionnelle, plusieurs personnes ne réussissaient toujours pas à intégrer des programmes de formation préparatoire à l'emploi, à trouver un emploi ou à s'y maintenir que ce soit dans une entreprise d'économie sociale ou dans le secteur privé. COMSEP a alors entrepris d'analyser pourquoi certaines personnes y arrivent alors que d'autres n'y parviennent tout simplement pas.

La condition sociale se trouve au cœur des réponses qui ont été trouvées. Ainsi, certaines personnes présentent un tel cumul de facteurs limitatifs intimement liés à leur condition sociale (faiblesse du capital familial, faiblesse du capital social, pauvreté extrême, analphabétisme, précarité de la santé, dynamique d'exclusion) qu'elles semblent plus

désavantagées comparativement à d'autres personnes peu scolarisées. Ces « handicaps sociaux » réduisent, d'une manière significative, leur potentiel d'employabilité, et ce, particulièrement dans le contexte des exigences actuelles du marché du travail.

L'analyse interne de la situation des participants et participantes de l'organisme a révélé que cette réalité est vécue par 50 % des personnes ayant complété leur programme d'alphabétisation alors que 40 % des autres participants et participantes en alphabétisation possèdent les capacités et présentent des conditions favorisant leur intégration au sein d'entreprises d'économie sociale ou de programmes de formation préparatoire à l'emploi. Seul 1 % se sent capable d'occuper un emploi à l'intérieur d'entreprises privées traditionnelles. Le dernier 10 % ne désire pas intégrer le marché du travail. D'autres organismes intervenant auprès des personnes très peu scolarisées et exclues du marché du travail depuis longtemps observent le même phénomène et obtiennent des résultats similaires.

Ces personnes ne présentent aucune déficience, ne sont pas handicapées physiquement, mais la condition sociale dans laquelle elles se trouvent désavantage leurs possibilités d'accéder et de maintenir un emploi dans le contexte actuel du marché du travail incluant le contexte de travail des entreprises d'économie sociale.

Les désavantages qui affectent ces participantes et participants sont les éléments constitutifs de leur problématique. Mais ces éléments ne sont pas reconnus comme des contraintes sévères à l'emploi comme celles identifiées pour d'autres populations ciblées par certains programmes gouvernementaux. Dans ce sens, elles forment une *population frontière* dans une *situation frontière* (Beauvais, 2001). Même si leur situation ne découle pas d'un problème de santé diagnostiqué, les limites qui les affectent sont souvent apparentées à celles qui affectent les personnes handicapées. Comme les chômeurs chroniques, les bénéficiaires de l'assistance emploi et les ex-détenus, leurs conditions de vie passées et présentes, et le regard stigmatisant des autres, leur octroient un désavantage certain (Beauvais, 2001).

Devant cette réalité, notre analyse nous a amenés à explorer de nouvelles pistes de solutions afin de répondre aux besoins des personnes de s'inscrire dans le monde du travail en dépit des

désavantages qui limitent leur accès. Ces pistes nous ont conduits à la mise en œuvre d'une expérience pratique d'insertion au travail par le travail intitulé *Emplois de solidarité*. Ce projet expérimental dont j'ai été une des initiatrices est l'objet de ce mémoire et sa mise en œuvre a été accompagnée d'une étude évaluative dont je suis une des principales ouvrières. Ce projet fait présentement l'objet des pistes de développement qui sont inscrites dans l'énoncé de politique de la stratégie de lutte contre l'exclusion et la pauvreté du gouvernement du Québec ainsi que dans le plan d'action qui est actuellement en proposition par l'actuel gouvernement. L'enjeu est de voir comment ce projet prendra concrètement forme et surtout avec quelles modalités d'application dans le contexte du déploiement des mesures coercitives de la loi de l'aide sociale. Une veille importante s'impose afin que ne soit pas dénaturé ce programme.

1.2.5 COMSEP et le projet *Emplois de solidarité* ; une tentative de réponse au problème social de l'accès à l'emploi des personnes désavantagées par le marché du travail

À l'intérieur de ce chapitre, nous nous attarderons seulement à présenter sommairement ce projet puisqu'il fait l'objet des deux chapitres suivants dans lesquels sera décrit l'expérience *Emplois de solidarité* ainsi que les résultats de l'étude évaluative qui l'a accompagnée.

L'expérience a été initiée dans l'optique de faire valoir le droit au travail des personnes ayant des difficultés à intégrer le marché de l'emploi en raison de certaines caractéristiques liées à leur condition sociale (pauvreté, faible niveau de scolarisation, peu d'expérience sur le marché du travail, etc.). Cette lutte a été alimentée par le besoin des personnes de trouver une place dans une société où le travail est un vecteur important de reconnaissance sociale.

Cette expérimentation sociale a donné lieu à une recherche-action qui s'est déroulée sur une période de deux ans débutant à l'automne 2000 et se terminant au printemps 2002 avec la participation de plusieurs partenaires issus des milieux sociaux, institutionnels, politiques et universitaires.

L'expérience et l'étude évaluative ont conduit l'organisme à présenter au gouvernement du Québec un projet pilote qui s'inscrit dans la mise en place d'une politique d'emploi visant à lutter à long terme contre l'exclusion des personnes les plus désavantagées en regard du marché du travail. Les *emplois de solidarité* seraient ainsi dédiés aux personnes présentant un cumul de handicaps considérés comme des contraintes à l'emploi et nécessitant des mesures de discrimination positives pour favoriser leur intégration.

Cette politique d'emploi présente un modèle hybride dans ce sens qu'elle intègre des éléments de plusieurs modèles : pratiques compensatoires à la production sous forme de subvention à long terme qui interpellent le rôle de l'État et celui de l'entreprise qui doit prendre en charge une partie des coûts. Le modèle préconise également une pratique d'accompagnement individualisé et met à contribution dans le développement de la politique et de ses finalités, le secteur associatif marchand et non marchand, le secteur privé et le secteur public.

Dans cette optique, nous considérons l'approche comme étant nouvelle parce qu'elle interpelle le rôle de l'État, celui de l'entreprise privé et du mouvement social dans un contrat commun de lutte à l'exclusion et à la pauvreté.

1.3 PERSPECTIVES D'ANALYSE THÉORIQUE

La perspective analytique de ce mémoire est inspirée de la théorie sur l'analyse des problèmes sociaux de Fernand Dumont (1994). Tout comme Dumont, nous croyons que l'analyse de la réalité sociale à la base de la construction des problèmes sociaux est traversée simultanément par des niveaux de compréhension qui s'apparentent à des courants de pensée idéologiques. Nous situons notre perspective dans cette approche puisqu'elle nous permet de ne pas se fixer dans l'un ou l'autre des courants mais plutôt de les mettre en lumière de manière simultanée selon l'évolution de notre compréhension de la réalité et du contexte dans lequel ils s'articulent. L'approche de Dumont nous permet d'élargir notre vision et notre compréhension du problème traité en considérant différents points de vue selon la position de l'acteur social qui l'aborde. Nous croyons également que nous sommes traversées à titre

d'intervenante sociale ou chercheure par les courants de pensée dominants et que même si nous adhérons par affinité et conviction à une approche idéologique, il n'en demeure pas moins que nous sommes traversées par des contradictions qui influencent notre représentation d'une réalité sociale.

La présentation de notre perspective d'analyse s'articule en deux temps : en premier lieu, nous présenterons de manière plus explicite l'approche de Fernand Dumont. En second lieu, nous établirons la corrélation entre sa théorie et notre cadre théorique tout en nous situant de manière plus spécifique en regard de notre approche idéologique.

1.3.1 L'approche d'analyse de Dumont

L'auteur dégage cinq perspectives dans l'analyse d'un problème social qu'il place sur une échelle de continuum, apparentées selon Redjeb, Mayer et Laforest (in Dorvil et Mayer, 2001), à certaines écoles théoriques. Chacun des niveaux d'analyse positionne une conception de la société, une expression de la norme sociale ainsi qu'une vision du problème social. Sa classification est présentée au tableau V qui suit. Cinq pôles s'y articulent d'une extrémité à l'autre du continuum, pôles qu'il considère comme étant des « dénivellations du champ d'analyse ». Ainsi situé sur le continuum, un problème social peut être abordé et compris sous l'angle d'une dysfonctionnalité, d'un délit, de l'anomie, de l'inégalité ou de l'exclusion.

1.3.1.1 Première dénivellation : vision organiciste

Cette approche apparentée au courant fonctionnaliste « définit le problème comme une violation des attentes morales d'une société » (Neubeck, 1986 ; Julion et Kornblum, 1986 ; Rubington et Weinberg, 1995, in Dorvil et Mayer, 2001). Abordé sous l'angle des dysfonctions, le problème social est alors perçu comme une situation déficiente par rapport à une norme. Par exemple, la norme sociétale du travail salarié dans les sociétés occidentales est une norme immanente. Sous cette approche, le problème social sera considéré sous

l'angle des déficiences individuelles en termes de mésadaptation sociale plutôt que perçu en regard des réalités économiques, politiques et sociales qui pourraient être mises en cause.

1.3.1.2 Seconde dénivellation : vision transcendante

À ce niveau de dénivellation, « la réalité sociale est représentée comme un ordre social dont les normes sont autonomes et transcendantes par rapport aux institutions » (Redjeb, Mayer et Laforest in Dorvil et Mayer, 200 : 45). Cet angle d'analyse apparenté au courant fonctionnaliste conçoit les problèmes sociaux comme des situations qui découlent de l'adoption de comportements déviants. Une personne ou un groupe social sera alors considéré comme déviant dès que ses conduites ou comportements impliquent des interprétations défavorables en regard des normes prescrites socialement. Les problèmes de grande marginalité sociale sont alors souvent perçus sous cet angle d'analyse.

1.3.1.3 Troisième dénivellation : vision de la culture commune

La perspective de la culture commune conduit notre compréhension d'un problème social sous l'angle du conflit entre les valeurs et les idéaux collectifs. Cette dénivellation, selon Dumont « est habitée par une conception du social représentée comme réservoir de valeurs porteuses de buts sociaux et d'où se dessine un horizon sociétal idéal » (Redjeb, Mayer et Laforest in Dorvil et Mayer, 2001 : 46). Cette perspective apparentée au courant idéologique culturaliste, produit selon Dumont, les normes du contrôle social. Les problèmes sociaux seront la résultante de l'affaiblissement des valeurs collectives et de l'érosion des solidarités sociales caractérisées par la notion de l'anomie.

1.3.1.4 Quatrième dénivellation : vision d'égalité

La perspective de l'égalité est celle qui nous permet d'analyser le problème social sous l'angle du capital collectif à partager, des ressources à redistribuer, de l'accès aux équipements collectifs, aux programmes, aux politiques structurelles. Elle place au cœur de l'analyse la notion de justice sociale. Cet angle d'analyse conçoit que les problèmes sociaux

sont conséquents des inégalités sociales et s'ancrent dans l'approche dite du conflit social. Cette approche met en lumière dans sa compréhension des problèmes sociaux les systèmes et structures sociales telles la précarisation des conditions de vie, les crises économiques, les déficiences des politiques publiques qui donnent lieu au chômage structurel, à la pauvreté, au phénomène d'exclusion.

1.3.1.5 Cinquième dénivellation : vision participation

Le dernier niveau d'articulation des problèmes sociaux tels qu'ils ont été développés par Dumont (1994) se situe à l'extrême du continuum et repose son analyse sur le principe de la participation. Cette norme selon l'auteur assure à tous les acteurs et les actrices le droit de participer aux décisions qui sont associées à l'élaboration des normes de société. Selon l'auteur, si tous et toutes participent à la construction des normes d'inclusion, il sera alors possible d'envisager en moindre mal les situations d'exclusion qui elles, sont la résultante d'un partage inéquitable des ressources collectives. Cette analyse suggère ainsi que le problème social de l'exclusion traduit l'échec de notre société de donner les moyens à tous et toutes de participer à la vie collective. Selon l'auteur, les phénomènes d'exclusion sont conséquents des pratiques sociétales disqualifiantes à l'égard des individus qui vivent des conditions particulières par rapport à l'ensemble de la société. Cette approche s'apparente au courant d'analyse interactionniste qui s'intéresse aux théories de l'étiquetage social ainsi qu'au processus de construction et d'interaction des problèmes sociaux tels qu'ils ont été élaborés par Becker (1985) et Goffman (1968) (in Redjeb, Mayer et Laforest in Dorvil et Mayer, 2001).

1.3.2 Les perspectives théoriques du conflit social et du courant interactionniste

Notre mémoire puise fortement son ancrage idéologique en regard des écoles théoriques du conflit social et de l'interactionnisme. Sur le plan du cadre théorique développé et de la problématique sociale élaborée dans ce mémoire, nous abordons le problème dans sa globalité en mettant en lumière à la fois les dimensions macrosociales du problème de la crise du travail et de l'emploi généré par le modèle néolibéral, de la nouvelle question sociale de

l'exclusion qui en découle et des problèmes qui en sont générés sur le plan des politiques publiques en matière de lutte à l'exclusion et d'emploi. Les théories développées dans notre cadre théorique ainsi qu'à l'intérieur de la problématique prennent en compte les dimensions économiques, politiques, sociales des problèmes abordés tout en s'intéressant à la construction sociale de ces problèmes et des effets qu'ils ont sur les dynamiques et processus des populations touchées par ces réalités. Les théories sur l'exclusion développées par les auteurs Paugam (1996), Castel (1995), De Gaulejac et Léonetti (1994) témoignent de cette approche interactionniste alors que la contribution de plusieurs auteurs en science politique, sociologie et science économique (Dubar, Perret, Laville, Favreau, Lévesque) pour n'en nommer que quelques-uns, alimente l'analyse du courant du conflit social. À ce titre, nous sommes tout à fait à l'aise avec le quatrième niveau d'articulation du continuum de Dumont en regard d'une norme sociale qui impose une vision équitable du partage des biens collectifs. Notre cadre théorique ainsi que la manière dont nous abordons en partie la problématique élaborée, interpellent les inégalités systémiques en matière de droit et d'accès au travail ainsi qu'en termes de participation sociale.

L'idée de la participation sociale est également au centre de ce mémoire. Elle en est même au cœur du débat soulevé et des solutions proposées et mises de l'avant. Elle est l'objet même du mémoire : essayer de comprendre comment notre société en arrive à laisser en marge des catégories de population, comment elle produit de manière intrinsèque cette situation et comment elle renforce les processus d'exclusion. À ce titre, nous situons notre approche dans le cinquième niveau de dénivellation de Dumont qui met en évidence comme positionnement de la norme sociale, la participation et conséquemment, les problèmes sociaux liés à l'exclusion.

L'exploration des politiques publiques en matière d'insertion à l'emploi et de lutte à l'exclusion ainsi que le développement des concepts d'employabilité et de compétences nous auront permis de confronter notre analyse à une vision davantage empruntée à l'approche théorique fonctionnaliste des problèmes sociaux. Bien que notre approche se soit voulue critique envers ces politiques, nous avons été à même de constater qu'une partie de l'élaboration de notre problématique, entre autres, en regard des difficultés d'intégration à

l'emploi des populations désavantagées, est traversée par ce modèle dominant. D'ailleurs, cette confrontation, nous l'avons ressentie aussi lors de l'étude évaluative des *Emplois de solidarité*.

En regard des volets du mémoire qui sont liés à l'exploration de l'expérience *Emplois de solidarité* et de l'étude évaluative qui l'a accompagnée, notre approche se situe davantage sur un plan micro social puisque cette étude s'est particulièrement intéressée aux comportements des personnes et aux effets de l'expérience sur leurs modes de vie, leurs comportements au travail et l'impact sur leurs conditions de vie.

Là encore, nous avons été obligés de nous rendre compte que notre vision est parfois traversée par le modèle fonctionnaliste qui a longtemps dominé l'analyse des problèmes sociaux. L'étude évaluative qui a accompagné l'expérience *Emplois de solidarité* s'est spécifiquement attardée à quantifier les limites des personnes en regard des normes de productivité du marché du travail. Nous sommes également obligés de constater que notre approche est aussi traversée par le modèle de la gestion des populations cibles. L'exploration de l'expérience *Emplois de solidarité* et les solutions qu'elle propose, suggèrent en effet une approche par population cible, population différenciée par des conditions particulières du désavantage social.

Toutefois, nous réaffirmons par cette étude évaluative, notre ancrage idéologique au plan de sa finalité en termes de transformation des rapports sociaux. La finalité de cette approche se situe dans une perspective de lutte à l'exclusion et d'égalité pour tous et toutes. L'étude évaluative aura été une stratégie argumentative auprès des interlocuteurs politiques afin de démontrer scientifiquement, la nécessité de mettre en œuvre des politiques de discrimination positive à l'égard de certaines populations particulièrement désavantagées au plan des droits sociaux et du droit au travail. À ce titre, cette étude se situe au cœur de la perspective interactionniste et de l'approche du conflit social puisqu'elle propose un autre modèle de solidarité sociale et remet en cause les politiques publiques qui agissent sur les processus d'exclusion.

En dernier lieu, nous souhaitons positionner l'approche militante qui nous a guidés tout au long de notre analyse et durant les étapes de recherche. Notre positionnement était au départ favorable aux personnes concernées par la problématique abordée. Notre finalité étant certainement dirigée vers une critique des politiques publiques actuelles. Cette alliance s'est traduite par une volonté d'entendre le point de vue des personnes concernées par le problème et de mettre en évidence ce point de vue dans l'exposé des débats sur le renouvellement des pratiques sociales. Direz-vous peut-être que nous avons des biais scientifiques ? Nous répondrons que la recherche sociale, si elle n'ancre pas sa finalité dans la solidarité sociale, n'a pas sa place et ne pourrait contribuer réellement au renouvellement des pratiques sociales. Nous assumons donc pleinement ce choix idéologique.

Tableau 1.3Niveau d'articulation du champ problèmes sociaux⁴

	Niveau 1	Niveau 11	Niveau 111	Niveau 1V	Niveau V
Conception de la société	Un organisme fonctionnel autonormatif.	Un ordre social résultant de l'imposition d'une norme extérieure à la société.	Un foyer de valeurs, de buts sociaux qui orientent les conduites individuelles.	Un ensemble de biens collectifs soumis au partage.	Un ensemble de réseaux de participation qui produisent de la sociabilité.
Position de la norme	Résultante de la réalité sociale, elle préside au fonctionnement harmonieux des institutions.	Protectrice de la société, elle assure l'ordre social.	Garante de la solidarité sociale, elle assure le contrôle social.	Protectrice de l'égalité, elle assure le partage équitable des biens collectifs.	Issue de la participation, elle protège le droit des personnes à contribuer à l'édification de leur société.
Problème social	Dysfonctionnalité.	Délit.	Anomie.	Inégalité.	Exclusion.
Perspectives théoriques apparentées ⁵	Pathologie sociale.	Comportement déviant.	Désorganisation sociale. Conflit de valeurs.	Conflit social.	Interactionnisme. Associationnisme.

⁴ Fernand Dumont (1994), « Approche des problèmes sociaux », dans F. Dumont, S.Langlois et Y. Martin (dir.). Traité des problèmes sociaux, Québec, Institut québécois de recherche dur la culture. (in Dorvil et Mayer, 2001 : 44).

⁵ Cette section est tirée de la communication « l'analyse des problèmes sociaux » présentée par Marcelle Laforest, Robert Mayer et Belhassen Redjeb dans le cadre du Congrès de l'ACFAS tenu à l'Université du Québec à Chicoutimi, le 25 mai 1995 (in Dorvil et Mayer, 2001 : 44).

1.4 ASPECTS MÉTHODOLOGIQUES

1.4.1 L'approche de recherche

Cette étude s'inscrit dans le champ de la recherche sociale et plus précisément celui de la recherche-action puisqu'elle tente de relier dans une démarche exploratoire, la théorie et la pratique. En effet, la recherche vise à rendre compte de la dynamique de la pratique pour en produire un savoir construit autour de l'action (Mayer, Ouellette et al, 2000).

Notre étude se définit comme une recherche réflexive sur la question sociale de la lutte à l'exclusion par le champ de l'insertion au travail. La recherche est articulée autour d'un projet d'intervention qui place au cœur de son action, le problème social de l'exclusion des personnes dont l'insertion socioprofessionnelle est limitée par des caractéristiques liées à la condition sociale. À ce titre, comme l'indique Paillé (1994, in Mayer 2000, Ouellette et al, 2000), il s'agira d'une recherche qui repose sur trois caractéristiques qui dans la majorité des situations, sont le fait d'être une recherche appliquée, impliquée et engagée. Appliquée parce qu'elle tire son essence de l'action, impliquée puisqu'elle s'effectue avec les personnes concernées et engagée puisqu'elle est partagée par l'engagement de la ou du chercheur, des actrices et acteurs, et celui du milieu. Comme dans la plupart des recherches de ce type, notre démarche s'est amorcée à partir d'un problème venu de la communauté, défini par elle et dont l'analyse et la prise en compte des solutions ont été en partie identifiées par elle.

Cette recherche réflexive s'est appuyée sur trois sources d'information qui font l'objet de ce mémoire. Une première source s'inspirant de l'expérience des *Emplois de solidarité*, une seconde source s'inspirant de l'étude évaluative qui a accompagné l'expérimentation et une troisième source relatant la littérature produite en regard de cette problématique sociale.

1.4.2 Méthodes de recherche

La méthode de recherche préconisée par ce mémoire est multiple puisqu'elle s'appuie sur trois sources de contenu du mémoire que sont l'expérience pratique des *Emplois de solidarité*, l'étude évaluative et la recherche théorique propre au mémoire.

1.4.2.1 Première source de contenu : l'expérience *Emplois de solidarité*

Au niveau de cette première source d'information, nous avons exploré l'expérience pratique *Emplois de solidarité*. À titre de praticienne et impliquée dans le développement de cette expérimentation, nous avons tenté de systématiser et de décrire l'expérience dans le champ de la pratique sociale. Pour réaliser cette étape, nous avons procédé par l'exploration des écrits sur l'expérience (Charte, statuts et règlements, cadre d'intervention, port-folio). L'analyse de cette première source s'inspire de l'analyse de contenu du matériel répertorié. De cette analyse de contenu, nous avons tenté de systématiser un modèle d'intervention propre à l'expérience par une méthode de comparaison avec d'autres modèles d'intervention et de pratiques sociales. Cette analyse est propre à l'objet de ce mémoire et nous l'espérons, sera une contribution supplémentaire à différents modèles théoriques.

1.4.2.2 Deuxième source de contenu : l'étude évaluative de l'expérience *Emplois de solidarité*

Cette deuxième source d'information réfère à l'étude évaluative qui a accompagné l'expérience *Emplois de solidarité* pendant deux ans. Cette étude évaluative préconisait une approche participative et une méthode de recherche à la fois qualitative et quantitative. La méthodologie prévoyait à la fois une analyse documentaire, des entrevues individuelles et de groupes, l'analyse de contenu des entrevues, des mesures de productivité, des tests d'habileté et de productivité, des analyses financières (estimation de coûts et projection de revenus). La méthodologie utilisée pour cette recherche sera présentée au chapitre trois de ce mémoire qui est spécifiquement dédié à l'étude évaluative et à ses résultats.

1.4.2.3 Troisième source de contenu : analyse théorique et documentaire

La troisième source d'information nous conduit à la finalité de ce mémoire qui se veut une réflexion théorique sur l'expérience, ses résultats et son positionnement dans le cadre des grands débats de société. Pour cette fin, nous avons procédé par analyse documentaire. Nous avons ainsi exploré plusieurs sources documentaires : des rapports gouvernementaux, différentes recherches, plusieurs livres, des revues, des articles en bibliothèque et sur Internet. Cette réflexion sur le problème posé vise à alimenter le débat et les avenues en regard du renouvellement des pratiques sociales en matière de lutte à l'exclusion par l'insertion au travail. C'est donc à partir de ces trois sources d'information que notre réflexion s'appuie. Nous espérons que cette analyse contribuera partiellement à alimenter la réflexion des grands débats de société sur ces questions.

CHAPITRE II

EXPLORATION D'UNE PRATIQUE NOVATRICE :

LES EMPLOIS DE SOLIDARITE

Ce deuxième chapitre veut rendre compte de l'exploration d'une expérience novatrice en matière d'insertion à l'emploi auprès des personnes désavantagées par le marché du travail. Cette expérience est le résultat d'un projet expérimental que notre organisme a soumis au Fonds d'aide à l'innovation et à l'expérimentation en 2000. Ce Fonds est géré par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Cette soumission était la phase 2 d'une première demande qui nous avait permis d'explorer différentes pratiques en matière d'insertion socioprofessionnelle à travers le Québec.

Cette expérience est le point d'ancrage de ce mémoire. C'est elle qui alimentera la réflexion en regard du renouvellement des pratiques sociales en matière d'intégration à l'emploi et de lutte à l'exclusion. Il nous apparaissait nécessaire de bien comprendre l'expérience avant d'analyser les résultats de l'étude évaluative qui l'a accompagnée, résultats qui seront présentés au prochain chapitre. Cette expérience est une réponse que s'est donnée un groupe de personnes au problème social qui les confrontait, soit celui de l'accès au travail. Cette réponse s'est vécue comme un défi collectif, surmonté entre le doute et espoir, tout au long de leur trajet.

Le chapitre s'attardera en premier lieu à présenter le projet initial de l'expérience *Emplois de solidarité* et à expliquer le concept *d'Emploi de solidarité* tel qu'il s'est défini par les acteurs et les actrices tout au long de l'action et de l'expérimentation.

En second lieu, nous décrirons l'expérience vécue du projet *Emplois de solidarité* en regard du statut des personnes, des entreprises concernées, du projet d'intégration préconisé.

Finalement, en troisième partie, nous tenterons de décrire le cadre d'intervention que nous avons systématisé dans notre observation de l'expérience des *Emplois de solidarité*, cadre qui s'inscrit dans une approche globale d'intervention, en six axes d'action. Nous avons voulu par ce chapitre systématiser l'expérience ce qui sera la contribution que nous apportons par le biais de l'analyse et de la réflexion produites pour ce mémoire.

Nous terminerons ce chapitre sur la présentation de l'étude évaluative qui a accompagné cette expérience *Emplois de solidarité*.

2.1 L'EXPERIENCE DES EMPLOIS DE SOLIDARITE

2.1.1 Le projet initial

Ce projet visait à permettre aux personnes les plus éloignées du marché du travail d'obtenir un emploi qui tiendrait compte de leurs limites. La perspective consistait à lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale en trouvant de nouvelles réponses au problème de l'emploi.

Ce projet est inspiré des centres de travail adapté pour les personnes handicapées physiques. En effet, COMSEP a constaté que les personnes peu scolarisées et qui ont longtemps été exclues du marché du travail présentent des caractéristiques communes avec les personnes handicapées entre autres, en regard de leur niveau de productivité. Le projet visait à permettre à des personnes, ayant un faible potentiel d'employabilité, d'expérimenter un emploi adapté dans une entreprise dite de solidarité ou dans un poste *d'emploi de solidarité*. L'expérimentation s'est déroulée dans des entreprises d'économie sociale déjà existantes gérées par COMSEP. L'une d'elles, l'ébénisterie, était en phase de démarrage et son développement s'est construit autour de ce projet d'entreprise de solidarité.

2.1.2 Rappel des objectifs du projet

- Insérer un groupe de 12 personnes ayant un faible potentiel d'employabilité dans une entreprise d'économie sociale dite *entreprise de solidarité* ;

- Insérer 2 personnes ayant un faible potentiel d'employabilité dans des postes *d'emploi de solidarité* dans deux entreprises d'économie sociale de COMSEP;
- Développer un modèle d'intervention en intégration au travail favorisant les conditions de maintien en emploi des personnes ;
- Réaliser une étude évaluative permettant d'une part d'évaluer le niveau de productivité des personnes et l'impact de cette expérience pour elles et d'autre part, d'évaluer la pertinence du modèle dans l'optique de proposer un programme pilote au gouvernement du Québec.

2.1.3 Cadre conceptuel de l'entreprise de solidarité et de l'emploi de solidarité développé par l'organisme COMSEP

Nous précisons en premier lieu les concepts *d'Entreprise de solidarité* et *d'Emploi de solidarité* tels qu'ils ont été définis par les acteurs et les actrices du projet en début d'expérience. Notons que ceux-ci se sont précisés en cours de projet et que le programme pilote présenté au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, programme qui est présentement en étude, a retenu le concept *d'Emploi de solidarité*. Le chapitre trois du mémoire présente les résultats de la recherche et rend compte de cette évolution du concept.

2.1.3.1 L'entreprise de solidarité

L'entreprise de solidarité s'appuie sur une mission à la croisée de l'entreprise d'économie sociale, de l'entreprise d'insertion et de celle du Centre de travail adapté⁶.

L'entreprise de solidarité a une importante composante sociale permettant la formation continue des personnes en insertion tout en maintenant une production en lien avec le secteur industriel dans lequel elle œuvre. Toutefois, pour être viable, *l'entreprise de solidarité* ne doit

⁶ Référence tableau 2.1 : Modèle comparatif des types d'entreprises au Québec (Jean-François Aubin, 2000).

pas être soumise comme l'entreprise d'économie sociale, à une obligation d'autofinancement. Tout comme le Centre de travail adapté, l'*entreprise de solidarité* devrait recevoir une compensation financière de l'État, à long terme, afin de combler les carences de productivité de la main-d'œuvre. La grande différence entre les deux modèles soit l'*entreprise de solidarité* et le Centre de travail adapté réside dans la population rejointe. L'entreprise d'économie sociale, contrairement au Centre de travail adapté, rejoint une population tout aussi désavantagée mais considérée apte au travail. Leur désavantage est intimement lié à leur condition sociale et à leurs facteurs limitatifs en terme de potentiel d'employabilité. L'*entreprise de solidarité* rejoindra par ailleurs le modèle d'entreprise d'économie sociale en regard de son mode de gestion participatif et démocratique ainsi que de sa finalité sociale et celui de l'entreprise d'insertion en regard de son modèle d'accompagnement. Sa spécificité réside, par rapport aux autres modèles, dans le caractère durable et permanent du soutien de l'État et de la durée des emplois subventionnés. Le tableau 4 qui suit présente une typologie des modèles d'entreprises au Québec dont celle de l'*entreprise de solidarité*. Cette typologie a été élaborée par Jean-François Aubin (2000) dans le cadre du projet expérimental.

2.1.3.2 L'emploi de solidarité

L'*emploi de solidarité* est un emploi adapté qui vise les mêmes objectifs que ceux d'une entreprise de solidarité. Afin de compenser les limites de productivité des personnes, l'*emploi de solidarité* doit, en partie, être subventionné, à long terme, ce qui permettrait à des entreprises d'intégrer de manière permanente, dans des emplois durables, des personnes désavantagées par rapport au marché du travail et dont l'accès est limité par les limites de leur condition sociale. L'*emploi de solidarité* serait l'équivalent d'un poste de travail adapté. Ces postes pourraient être intégrés dans tout type d'entreprises qui répondent aux exigences d'accompagnement et à la finalité de l'*emploi de solidarité* soit l'intégration à long terme des personnes dont les désavantages limitent leur accès à l'emploi.

Tableau 2.1
Modèle comparatif des types d'entreprises au Québec (Aubin 2000)⁷

	Entreprise traditionnelle	Entreprise d'économie sociale	Entreprise d'insertion	Centre de travail adapté	Entreprise de solidarité
Objectif	Réaliser des profits	Joindre la rentabilité sociale à une rentabilité économique	Permettre l'insertion à l'emploi par la participation à un cadre de production supervisé pour une période délimitée dans le temps (généralement 6 mois)	Favoriser l'intégration sociale et au travail des personnes handicapées physiquement et intellectuellement	Permettre à des personnes dont la capacité de production est limitée d'intégrer un emploi à long terme
Importance de la dimension sociale	Très variable selon les entreprises. Cette dimension est rarement une priorité.	Pour être reconnue en économie sociale, l'entreprise doit avoir une finalité sociale. Cela peut prendre la forme du produit ou du service offert (l'accès à des services, l'intégration d'une population exclue, la redistribution des surplus en services à la collectivité, etc.) L'entreprise doit également donner prépondérance au capital humain dans la gestion et la redistribution des revenus.	La dimension sociale est axée sur le soutien et l'accompagnement aux personnes et la formation.	Lutter contre la discrimination dont sont victimes les personnes handicapées. Il s'agit d'adapter les milieux de travail à la réalité des personnes. Le travail jouant un rôle important d'intégration sociale dans notre société.	Combattre l'exclusion sociale et économique dont sont victimes les personnes très désavantagées en regard du marché du travail. Le travail jouant un rôle important en terme d'intégration sociale, il s'agit d'expérimenter des façons de permettre aux personnes dont les capacités de production sont réduites d'avoir accès à un emploi durable.
Population de travailleurs et travailleuses rejointe	Personnes sans contraintes d'emploi moyennement ou très scolarisées (secondaire 5 et plus)	Dépendamment de la mission de l'entreprise, nous retrouvons des entreprises dont les emplois sont réservés à une population peu scolarisée et en besoin d'accompagnement, d'autres qui sont exclusives aux femmes, aux jeunes ou à des personnes vivant des problématiques spécifiques. Pour certaines entreprises, la dimension sociale n'est pas liée au type de population rejointe mais plutôt à des services ou produits utiles socialement. Nous retrouverons alors dans ces entreprises des emplois qui seront dédiés à la même catégorie de personnes que l'entreprise privée.	Personnes peu scolarisées ou vivant des problématiques spécifiques et ayant besoin d'une phase préparatoire d'intégration à l'emploi et d'accompagnement. Personne dont la capacité de production est moyenne.	Personnes reconnues handicapées physiquement ou intellectuellement. Personnes cliniquement reconnues comme inaptes au travail à cause de problèmes légers ou graves de santé mentale.	Personnes considérées aptes au travail mais dont l'accès au travail est limité à cause de désavantages liés à leur condition sociale (pauvreté, analphabétisme) et répondant à 4 ou 5 des limites suivantes prises en considération pour l'évaluation du potentiel d'employabilité : <ul style="list-style-type: none"> - Une durée prolongée à l'aide sociale - Une absence prolongée du marché du travail - Avoir plus de 45 ans - Avoir 9 ans et moins de scolarité - Le fait d'être famille monoparentale
Exigence en terme de financement	Normalement, investir 25 % des coûts de projet. Les entreprises sont éligibles à des programmes de subvention salariale.	Subvention de démarrage, subvention salariale pour la première année et parfois la deuxième année. Obligation de s'autofinancer après deux ou trois ans d'existence donc atteindre un productivité rentable.	Atteindre un pourcentage d'autofinancement. Une entreprise d'insertion ne réussit jamais à s'autofinancer complètement. Soutien de l'État (moratoire sur le nombre au Québec).	Un financement de l'État à long terme en fonction de la capacité de production des personnes pour chaque poste de travail réservé aux personnes handicapées (OPHQ). Une contribution de l'entreprise pour financer la part non couverte par l'État.	Un financement de l'État à long terme en fonction de la capacité de production moyenne des personnes. Autofinancement à partir des revenus de l'entreprise pour financer la part non couverte par l'État.

⁷ Tableau produit par Jean-François Aubin dans le cadre de l'étude évaluative des *Emplois de solidarité*, COMSEP, 2000.

2.2 DESCRIPTION DE L'EXPERIENCE VECUE DANS LE CADRE DU PROJET PILOTE DES EMPLOIS DE SOLIDARITE

L'expérience a été menée avec un groupe de 20 personnes qui ont participé à un programme d'insertion sociale d'une durée de deux ans aux fins de l'expérimentation. Les 20 personnes impliquées avaient toutes complété leur processus d'alphabétisation dans une mesure intitulée « alphabétisation et implication sociale ». Ces personnes étaient, au départ, membres de COMSEP et de Ebyon, un autre organisme populaire d'alphabétisation de la Mauricie. Elles ont vécu une expérience d'insertion sociale par le travail au sein d'entreprises d'économie sociale œuvrant dans la production de biens et de services et elles ont consenti à participer à un projet de recherche à caractère évaluatif, recherche qui s'est menée parallèlement à l'expérience *Emplois de solidarité*. Les postes de travail étaient essentiellement de nature manuelle et demandaient une habileté à exécuter des tâches répétitives.

2.2.1 Le statut des personnes participantes durant l'expérimentation

Dans le cadre de l'expérimentation et de l'étude évaluative, les participants et les participantes ont souhaité conserver un statut de prestataire de l'assistance emploi. Maintenir ce statut leur procurait un sentiment de sécurité. Déjà l'expérience était haute en défi : nouvel apprentissage, nouvelle réalité, changement dans l'organisation du quotidien, nouveau contexte, apprentissage d'un métier, pression de l'étude évaluative, etc. Aux fins de l'expérimentation, une entente avec Emploi Québec a permis de prolonger pour la durée de l'expérience la mesure d'insertion sociale. Cette décision offrait également aux personnes la possibilité de se retirer sans de trop grandes pénalités s'il s'avérait pour elle que l'expérience ne leur était pas bénéfique. L'organisme avait de plus le souci que cette expérimentation n'appauvrisse pas davantage les personnes participantes. À ce titre, la recherche évaluative qui a accompagné le projet a intégré dans ses objets d'étude, une évaluation de l'impact financier sur le revenu familial de chaque personne dans le cas d'un transfert de statut de prestataire de la sécurité du revenu à celui de travailleuse ou travailleur salarié. L'évaluation tenait compte d'un emploi dont l'horaire peut varier entre 21 et 35 heures semaine selon les

personnes. Les résultats de cette étude seront illustrés et analysés au chapitre trois de ce mémoire.

2.2.2 Les entreprises impliquées dans le projet

L'expérience s'est déroulée dans des entreprises d'économie sociale dont le secteur d'activités présentait un potentiel de développement dans la région. Il s'agit de l'Ébénisterie S.G. (pour Solidaire et Gagnant), de l'entreprise d'ensachage de café équitable « Café COMSEP » et de l'entreprise « Buffets Bouff'Elles ». Ces entreprises ont toutes été développées par COMSEP. Deux d'entre elles étaient en phase de démarrage (Ébénisterie S.G. et Café COMSEP) alors que la troisième (Buffets Bouff'Elles) existe depuis 10 ans.

2.2.2.1 Ébénisterie S.G.

Cette entreprise opère dans l'industrie du bois. Ses activités de production comportent deux volets : un premier vise la création de meubles sur mesure et le second vise la fabrication en série de différents produits (piquets d'arpenage, boîtes de sommiers, bois d'allumage). C'est dans ce deuxième volet que les postes *d'emploi de solidarité* prennent forme. Ces activités de production demandent peu de spécialisation et exigent l'utilisation d'équipements simples. Quatorze des vingt personnes participant à la recherche ont été intégrées dans cette entreprise. L'entreprise compte en plus de ces personnes sur le projet expérimental, quatre emplois permanents. Dans le cadre du projet expérimental, cette entreprise visait à devenir une entreprise vouée à la finalité *d'entreprise de solidarité*. L'entreprise est située à l'extérieur des locaux de l'organisme COMSEP dans un bâtiment adapté à la fonction de production de l'entreprise.

2.2.2.2 Café COMSEP

Cette micro-entreprise ensache du café équitable qu'elle vend dans les commerces, les organismes et les épiceries de la région. Deux personnes participant à la recherche ont été

intégrées dans cette entreprise. Elles sont à la production de l'ensachage. L'entreprise loge dans les locaux de COMSEP pour sa phase de démarrage.

2.2.2.3 Buffets Bouff'Elles

L'entreprise opère un service de restauration, un service de traiteur et un casse-croûte estival. Buffets Bouff'Elles agit également comme plateau de travail dans le cadre d'un programme d'insertion et d'implication sociale mené par COMSEP. Bouff'Elles accueille ainsi une dizaine de personnes en processus d'insertion sociale. L'entreprise compte une équipe salariée de quatre personnes à temps plein et dans des postes permanents ainsi que quatre personnes à temps partiel. Trois personnes participant à la recherche ont été intégrées dans cette entreprise qui pourrait éventuellement créer des emplois dans le cadre des *Emplois de solidarité*. Ces personnes réalisent des tâches de production liées à la confection des buffets.

2.2.3 Le projet d'intégration

Les entreprises sont en activité trente-cinq heures par semaine sauf pour le service de traiteur qui est également en activité les fins de semaine. L'équipe d'encadrement ainsi que les travailleuses et travailleurs salariés (ceux et celles occupant des emplois permanents) avaient un horaire de trente-cinq heures alors que les personnes en *insertion socioprofessionnelle* participant au projet expérimental travaillaient selon un horaire de vingt heures par semaine. Ces vingt heures étaient divisées en trois grands blocs : trois heures consacrées aux démarches d'éducation populaire ou à la formation continue, trois heures consacrées à la vie d'équipe, à la gestion participative et à la vie associative et finalement, quatorze heures consacrées à la production des biens et services de l'entreprise. Dans le cadre du projet expérimental, une flexibilité dans l'horaire mensuel permettait d'expérimenter avec les personnes des horaires hebdomadaires entre 15 et 30 heures afin d'évaluer avec elles leur capacité de production dans l'espace temps.

Dans chacune des entreprises, en plus de leurs tâches habituelles avec l'ensemble du personnel salarié, des superviseurEs de production encadraient le travail de production des

personnes impliquées dans le projet expérimental. Une personne spécialisée en intervention sociale complétait l'équipe de travail. Cette personne avait le mandat de soutenir les apprentissages, le cheminement personnel et la démarche globale des participants et participantes. Chaque personne avait son plan d'action personnel, ses objectifs personnels et socioprofessionnels. Ce plan s'actualisait dans l'établissement de l'horaire de travail ainsi que dans les différentes dimensions d'activités productrices : formation et activités d'éducation populaire, participation à la gestion et aux tâches dans la chaîne de production.

2.3 LE CADRE D'INTERVENTION

La présentation de ce cadre d'intervention est le résultat d'efforts d'objectivation des pratiques d'intervention qui ont été observées durant l'expérience et pendant l'étude évaluative. La théorisation du cadre d'intervention a été produite aux fins du projet de mémoire. Il résulte de notre compréhension de l'intervention et de la description qu'en ont faite les intervenants et intervenantes ainsi que les participants et participantes tout au long de l'expérience. L'intervention préconisée tout au long de l'expérience des *Emplois de solidarité* est une approche globale qui s'articule autour de six axes d'intervention que nous avons identifiés. Ces axes sont en interaction et en interrelation et s'inscrivent en arrière plan des tâches de productivité. Ces axes sont : 1) le rôle d'accompagnement, 2) la place de la formation, 3) le rôle du réseau social/travail, 4) la cohabitation entre les dimensions économiques et sociales 5) la mixité des travailleurs et travailleuses et 6) l'espace participation sociale et action citoyenne.

2.3.1 L'accompagnement

Le modèle d'intervention s'appuie sur une démarche d'accompagnement. L'accompagnement traverse à la fois l'organisation du travail, le suivi personnel et social, le projet de formation et d'intégration en milieu de travail. C'est un accompagnement au quotidien dans la réalisation des tâches et dans la restructuration de l'organisation de vie quotidienne des personnes. Le contact avec le monde du travail provoque des bouleversements dans les habitudes de vie des personnes et de leur famille ainsi qu'au niveau

de leur rapport personnel au travail. L'accompagnement personnalisé et le plan d'intervention individuel sont des éléments clés des conditions de réussite de l'intégration au travail des personnes.

2.3.2 La formation

La formation s'avère nécessaire pour consolider les compétences de base et les compétences génériques des personnes. Le modèle démontre que l'apprentissage par l'action est gagnant et permet à certaines personnes de dépasser leurs craintes. Pour plusieurs, l'activité productrice dans le cadre d'un travail est suffisamment mobilisatrice pour dénouer des blocages au niveau de l'apprentissage. Le projet de formation s'inscrit à deux niveaux : un premier niveau réfère à la formation technique et pratique, par exemple le fait d'apprendre à se servir d'un instrument à mesurer, d'un gabarit, apprendre les éléments de santé et sécurité au travail, etc. Un second niveau réfère aux compétences génériques nécessaires au monde du travail comme le fait de travailler en équipe, d'apprendre à organiser son travail, son temps, à gérer son stress, à entrer en relation avec les autres, etc. La formation technique et pratique est vécue en milieu de travail et apprise en contexte de travail alors que le contenu de la formation liée au développement des compétences génériques s'acquiert par des activités de groupe, des ateliers, des activités sociales, des activités liées à la gestion participative et démocratique, des démarches d'action collective, etc.

2.3.3 Le rôle du réseau social / travail

L'espace réseau social/travail est prédominant dans le projet d'intégration. Les personnes rejointes ayant un faible réseau social, celui qui se crée par l'espace travail vient combler ce vide. Le réseau social joue un rôle informel dans la résolution des problèmes sociaux du groupe. Il permet de briser l'isolement, il joue un rôle thérapeutique et permet aux personnes d'exprimer leur réalité, parfois leur détresse, mais aussi il amène des solutions collectives aux problèmes vécus. L'expérience *Emplois de solidarité* reconnaît l'importance de cette dimension et la matérialise physiquement dans l'organisation du travail et l'aménagement de l'espace et du temps de production. La dynamique qui se crée à l'intérieur de l'espace réseau

social et son impact sur les personnes seront également tenus en compte dans le volet accompagnement personnel, distribution des tâches de travail, encadrement. En même temps qu'il joue un rôle bénéfique pour les personnes, il peut parfois faire obstacle au cheminement des individus. Comme il prend une place prépondérante dans le vécu des individus, si un bris social s'installe dans le réseau, il s'en suivra un impact sur la dynamique d'intégration au travail.

2.3.4 La cohabitation des axes production et accompagnement social

Le modèle s'appuie également sur un équilibre entre la rentabilité sociale des entreprises, les exigences de production et les besoins des personnes impliquées dans le projet. L'enjeu central est la cohabitation de ces éléments. Cela implique des éléments et des facteurs liés à la gestion de l'organisation de la production, la formation de la main-d'œuvre ainsi que celle des gestionnaires, la place et la reconnaissance du rôle des intervenantEs sociaux, le financement des besoins en ressources humaines et celui de l'entreprise au niveau de sa capitalisation. La cohabitation entre les impératifs économiques et sociaux est un enjeu important en regard de la finalité sociale. Pour bien servir celle-ci, il faut que l'entreprise soit saine sur le plan de la gestion économique et de l'organisation de sa production. C'est le défi des entreprises à caractère social, trouver l'équilibre entre ces deux dimensions et développer l'expertise tant au niveau de la dimension économique que de celle du social.

2.3.5 La mixité des travailleurs et travailleuses

L'entreprise de solidarité favorise la mixité de travailleuses et travailleurs. Mixité entre les personnes ayant des difficultés d'intégration et celles répondant plus facilement aux exigences du monde du travail. La mixité évite la ghettoïsation des travailleuses et des travailleurs peu qualifiés et favorise le compagnonnage en milieu de travail. Le modèle développé suggère également une mixité d'expertise au niveau du personnel d'encadrement (gestion, intervention, production), ce qui facilite l'atteinte des objectifs liés à l'axe cohabitation entre les exigences de production et les besoins sociaux.

2.3.6 L'espace de participation sociale et citoyenne

Le projet des *Emplois de solidarité* tel qu'il s'est vécu durant l'expérimentation a développé une approche du travail qui intègre la participation sociale et la citoyenneté active dans ses activités productrices. La participation à des activités collectives telles que des comités de citoyens de quartier, un collectif d'hommes ou de femmes, une cuisine collective, un groupe de parole, etc., permet de renforcer les objectifs d'intégration sociale des personnes à partir des intérêts et besoins de chacun et chacune. Par le biais des activités d'éducation populaire, les personnes consolident des compétences génériques, créent des liens sociaux signifiants en dehors du milieu de travail et s'impliquent dans des projets qui favorisent le développement de la citoyenneté (défense des droits, participation civique et citoyenne, action collective, etc.). Cet axe favorise également le transfert des acquis entre les activités productrices dans le milieu de travail et dans les activités de participation sociale. L'espace participation sociale et citoyenne est aussi le fil conducteur entre le projet d'intégration au travail et la construction d'un projet de société. Il inscrit l'articulation qui cohabite dans l'expérience des *Emplois de solidarité* entre la dimension entrepreneuriale du projet et celle de l'action communautaire.

2.4 L'ÉTUDE ÉVALUATIVE

2.4.1 L'expérience de l'étude évaluative

Cette expérience de recherche évaluative est intrinsèquement liée au projet expérimental *Emplois de solidarité*. En effet, le projet prévoyait dès le départ intégrer à l'expérience une l'étude évaluative. Celle-ci permettant de suivre la démarche d'intégration à l'emploi des personnes, l'évolution de leur niveau de productivité et l'impact pour les personnes et leur famille d'un passage de statut de prestataire de la Sécurité du revenu à celui de travailleur salarié⁸. L'étude évaluative visait également à rendre compte des résultats aux décideurs politiques, ainsi que de la pertinence ou non d'une telle pratique dans une optique de

⁸ Référence Appendice A : Devis de l'étude évaluative.

développement d'une nouvelle politique ou mesure en matière d'intégration à l'emploi. L'évaluation se voulait également une occasion d'apprentissage et de prise de pouvoir des personnes en regard de leur démarche respective et de ses aboutissants.

C'est d'ailleurs dans cette optique que les personnes ont choisi de demeurer sur une mesure d'insertion tout au long de l'expérience et de la période d'évaluation. Cette décision leur permettait une plus grande marge de manœuvre et une meilleure disposition à vivre la démarche évaluative. En effet, changer de statut implique des conséquences administratives pour les personnes et les familles, conséquences qui n'étaient pas encore connues. Les personnes vivaient beaucoup d'insécurité à cet effet et pour ces raisons, elles ont préféré attendre les résultats de l'évaluation. Cette réalité est cependant aussi une limite à l'étude évaluative. Il est à ce titre, juste d'annoncer un biais possible dans les résultats dû au fait que les personnes n'avaient pas un statut de travailleur salarié durant l'expérimentation.

2.4.2 L'approche de l'étude évaluative

L'approche de recherche préconisée est une approche participative. L'évaluation participative est une démarche qui part du point de vue et des intérêts de tous les membres du groupe (Ellis, Reid et Barnsley, 1990). Elle prévoit la contribution et la participation des acteurs concernés à toutes les étapes de l'étude, tant dans l'identification des questions d'évaluation que dans le choix des méthodes d'évaluation et dans l'interprétation des résultats. Par ailleurs, l'évaluation visant l'appropriation (*empowerment*) est définie comme l'utilisation des concepts et méthodes de l'évaluation en vue d'aider les personnes à s'aider elles-mêmes. Elle vise à favoriser le développement et l'autonomie, plutôt que la dépendance (Fetterman, Kaftarian et Wandersman, 1996). Selon Rappaport (1987), l'appropriation ou *empowerment* consiste en un processus par lequel des personnes, des organisations ou des communautés acquièrent de la maîtrise sur leurs affaires. De même, plusieurs auteurs définissent l'appropriation comme un processus de développement et d'acquisition d'un plus grand contrôle et pouvoir sur sa vie. Dans cette optique, l'accent est mis sur le développement de la

prise en charge individuelle et sur la valorisation, le soutien et le développement des connaissances, des compétences et des droits.

La volonté d'impliquer tous les acteurs et les actrices dans le processus est démontrée par la présence de plusieurs comités qui ont été mis sur pied afin d'encadrer l'étude : un comité d'orientation, un comité d'opérationnalisation de la recherche et un dernier comité soit le comité consultatif.

Le comité d'orientation était principalement composé des personnes participantes, de l'équipe de travail de COMSEP et d'une personne issue de l'équipe de recherche. Cette personne ayant un rôle d'accompagnatrice plutôt que d'experte en évaluation. Ce comité orientait les décisions d'ordre éthique ainsi que celles ayant trait aux objets et processus d'évaluation. Tout en maintenant la rigueur nécessaire au processus d'évaluation, ce comité favorisait une cohabitation plus harmonieuse entre les préoccupations des personnes concernées par les objets d'évaluation et le processus méthodologique de la recherche.

Le comité opérationnalisation de la recherche était composé de l'équipe technique de recherche, soit les agentes de recherche, une chercheuse professionnelle et des représentantes de l'équipe de travail de COMSEP. Ce comité avait le mandat de réaliser l'étude évaluative et d'en développer tous les aspects méthodologiques : élaboration du devis, instrumentation, cueillette de données, saisie des données, analyse des données et rédaction du rapport. L'analyse des données s'est effectuée en collaboration avec tous les comités de travail impliqués dans le processus.

Le comité consultatif quant à lui regroupait les actrices et acteurs suivants : une chercheuse de l'Université du Québec à Montréal, des fonctionnaires de la Sécurité du revenu, une fonctionnaire de la Direction des politiques du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, ECOF, la Corporation de développement économique communautaire de Trois-Rivières, l'Association d'Économie familiale de Trois-Rivières (ACEF), Atout-Lire, un

groupe d'alphabétisation de Québec, des fonctionnaires des Centres locaux d'emploi de Trois-Rivières et de Cap-de-la-Madeleine, l'équipe technique de recherche et des représentantes de COMSEP, groupe initiateur du projet expérimental. Ce comité avait le mandat de suivre l'évolution de l'expérience terrain « *Emplois de solidarité* » ainsi que l'étude évaluative qui l'accompagnait. Son rôle et sa position contribuaient à objectiver l'expérimentation. La diversité des acteurs et actrices a permis de questionner l'expérience à partir de différents points de vue et préoccupations. Alors que certains acteurs avaient une préoccupation sur le plan des droits des personnes et de leur processus, d'autres s'intéressaient davantage aux aspects liés à l'organisation du travail et à ses coûts de production. Pour d'autres, la question de la gouvernance des programmes sociaux s'imposait comme questionnement. D'une part, la présence de plusieurs fonctionnaires permettait de préciser les zones limites de l'expérience et d'autre part, celle des organismes voués à la défense des droits poussait encore plus loin ces zones limites.

2.4.3 L'approche méthodologique

Plusieurs méthodes ont été mises à contribution dans le projet de recherche : recherches théoriques et documentaires, entrevues, questionnaires, observations, calculs de productivité, calculs prévisionnels de revenus et coûts. Les résultats de la recherche ont été démontrés à partir d'une analyse de données et de contenu à laquelle ont participé les personnes concernées et l'ensemble des actrices et des acteurs impliqués dans l'expérience.

L'interprétation des résultats et la formulation des recommandations se sont faites par l'entremise *du comité de recherche* avec la participation du comité d'orientation et du comité consultatif. L'ensemble de ces comités étant imputables au conseil d'administration de COMSEP.

La présentation du processus méthodologique de l'étude évaluative est explicitement décrite au chapitre trois qui est spécifiquement consacré aux résultats de la recherche.

2.4.4 La réalisation de l'étude évaluative : un défi de taille

La recherche évaluative s'est effectuée conjointement au projet expérimental *Emplois de solidarité*. Les activités liées à la recherche évaluative étaient intégrées aux activités de l'expérience d'intégration au travail du projet *Emplois de solidarité*. Cela impliquait la nécessaire cohabitation de plusieurs équipes de travail ayant chacune leur finalité par exemple celle d'atteindre les objectifs d'une série de production à la chaîne à celle d'une cueillette de données pour mesurer le niveau de productivité. Cette cohabitation ne fut possible que par la mise en place d'un solide mécanisme de communication dans lequel la transparence, la circulation de l'information et le suivi individuel étaient impératifs. La cohabitation et le chevauchement de ces deux expériences conjointes relevaient de plusieurs échelons le niveau de défis à surmonter dans l'opérationnalisation des tâches et activités. La rigueur nécessaire à la méthodologie de l'étude évaluative, les exigences et la charge d'émotion vécue par l'expérience (le stress de la production, le fait d'être évalué) auront été au cœur des défis à relever. Le caractère participatif de l'approche a été tout à l'avantage de ces défis. Il a permis d'en dégager à travers les difficultés et les épreuves humaines, les apprentissages qu'ont faits les personnes, leur capacité à dépasser leurs limites ainsi qu'à affirmer les fondements des principes éthiques tels la démocratie, le respect et la dignité d'une telle démarche.

Nous vous convions dans le prochain chapitre à prendre connaissance des résultats de l'étude évaluative. Une discussion sur ces résultats nous permettra d'analyser encore plus ce projet expérimental et d'en dégager les éléments novateurs en regard du renouvellement des pratiques sociales.

CHAPITRE III

RÉSULTATS DE L'ÉTUDE ÉVALUATIVE :

PROJET EXPÉRIMENTAL DES *EMPLOIS DE SOLIDARITE*

Ce troisième chapitre est consacré aux résultats de l'étude évaluative qui a accompagné l'expérience terrain menée dans le cadre du projet *Emplois de solidarité* ainsi qu'à l'analyse de l'expérience. Nous vous rappelons que cette étude évaluative a été menée parallèlement à l'expérience pilote des *Emplois de solidarité* et qu'elle a été réalisée par nous. Le présent mémoire de recherche vise à pousser plus loin l'analyse des résultats en les liant à des éléments théoriques abordés dans le premier chapitre. Nous souhaitons également réfléchir à partir de cette expérience et des résultats de son évaluation, aux grands débats de société qui alimentent le renouvellement de nos pratiques sociales. Le chapitre présentera trois parties. La partie première présentera les résultats de l'étude évaluative. La partie seconde présentera les discussions sur les résultats et la partie trois portera sur notre réflexion théorique en regard de cette expérience.

Dans la première partie du chapitre, nous nous attarderons en premier lieu, à présenter les éléments méthodologiques de l'étude évaluative et en second lieu, les résultats de l'étude. Ces résultats avaient déjà fait, en partie, l'objet d'un rapport synthèse de recherche que nous avons rédigé en 2002⁹. Aux fins de ce projet de mémoire, nous avons complété et bonifié cette présentation.

Sur le plan des éléments méthodologiques, nous retrouverons les aspects suivants : échantillon de recherche, rappel des objectifs d'évaluation, approche et méthode de

⁹ Voir note bibliographique : Document synthèse, rapport de recherche, Emploi de solidarité dans les entreprises d'économie sociale, rédigé par Lise St-Germain, COMSEP, mars 2002.

cueillettes de données, analyse des données ainsi que les limites méthodologiques de l'étude.

Les résultats de l'étude quant à eux comportent deux volets. Le premier est d'ordre qualitatif et le second est d'ordre quantitatif. Les données qualitatives présentent les dimensions de l'étude évaluative se rapportant à la satisfaction des personnes en regard de l'expérience vécue et de son impact sur différentes réalités vécues par les personnes : responsabilités et devoirs civiques, satisfaction personnelle, sociale et professionnelle, estime de soi, sentiment de réalisation personnelle, habitudes de vie, satisfaction générale relativement au projet. Les données quantitatives présentent les dimensions de l'étude se rapportant à l'évaluation des capacités de production réelle des personnes, à l'impact sur le revenu familial pour les personnes dans le cas d'un passage de statut de prestataire d'assistance emploi à celui de salarié et finalement, aux coûts estimés pour l'État de l'éventuelle mise en place d'un tel programme.

La seconde partie du chapitre sera d'ordre plus réflexive. Cette réflexion s'inspire d'une part des discussions qui ont découlé de l'analyse des résultats avec les gens qui ont été concernés par l'expérience et d'autre part, des liens que nous avons ressorti entre les résultats et notre cadre théorique.

La troisième partie du chapitre vise à présenter le modèle théorique que nous avons dégagé de cette expérience. Cet effort de théorisation nous semblait pertinent sur le plan de notre réflexion sur le développement et le renouvellement des pratiques sociales. Nous poursuivrons cette dernière section par une réflexion plus globale sur le renouvellement des pratiques sociales en matière d'intégration à l'emploi des populations les plus désavantagées du marché du travail, et ce, dans le contexte des grands débats de société sur la question de la lutte contre l'exclusion. Nous souhaitons que cette réflexion apportera une contribution au débat social actuel.

PARTIE PREMIERE

PRESENTATION DES RESULTATS DE L'ETUDE EVALUATIVE

3.1 RAPPEL METHODOLOGIQUE

En concordance avec les principes et les valeurs de COMSEP, la recherche évaluative telle qu'elle a été mentionnée dans le précédent chapitre a été réalisée selon une approche participative. Ainsi, toutes les personnes concernées par l'étude ont participé à l'ensemble des étapes du processus de recherche. Principalement, vingt personnes participantes étaient au cœur de l'étude. Ces personnes ont tous et toutes consenti à mener cette étude et à participer à la construction de son déroulement (Appendice B : Formulaire de consentement). Quatorze d'entre elles ont été impliquées du début à la fin du processus. Les résultats présentés concernent cette cohorte. Nous remercions ces personnes qui ont généreusement accepté de partager en toute intimité et humilité cette expérience de vie avec nous. Leur courage et leur profond sens de la dignité nous ont guidés tout au long de ce parcours. Le défi était de taille pour ces personnes et pour nous, praticiens et praticiennes et chercheuses. En effet, la dimension quantitative de l'évaluation se rapportant aux mesures de productivité nous posait au point de départ des problèmes d'ordre éthique. D'abord, elle confrontait nos valeurs idéologiques en regard des normes sociales de productivité dans notre société. Normes qui à notre avis contribuent au processus d'exclusion sociale d'une part et d'autre part, qui situent la notion de productivité dans le seul champ des activités d'emploi rémunérées. Ensuite, ces mesures de productivité nous obligeaient à mettre l'emphase sur les limites des personnes plutôt que sur leur potentiel, ce qui nous confrontait en regard de notre approche axée sur l'*empowerment*. Le troisième problème que cela nous posait était celui de la confidentialité. La petitesse de la cohorte et le caractère participatif de l'approche de recherche rendaient plus difficile la confidentialité de ces mesures. De plus, la méthodologie des mesures contribuait à placer les gens en situation de compétition. Notre choix de poursuivre cette dimension d'évaluation s'est fait conjointement avec les personnes pour les

besoins argumentaires du projet au niveau des revendications politiques. Nous avons également mis au cœur de notre analyse, la finalité du projet expérimental qu'est celle de lutter contre la pauvreté et l'exclusion en favorisant l'accès au travail des personnes qui sont plus éloignées des exigences actuelles du marché du travail. Sous ces considérations, nous avons conservé ces objets d'évaluation en prenant grand soin de la dignité des personnes dans le processus de cueillette de données. Le défi étant d'autant plus grand dû au très petit nombre de personnes composant notre cohorte. Pour toutes ces raisons, nous saluons d'autant plus le courage des participants et participantes.

3.1.1 Échantillon de l'étude

Notre base d'échantillon représente un groupe témoin de quatorze personnes volontaires, dont dix hommes et quatre femmes. Il s'agit d'une base d'échantillon typique caractérisée par les éléments suivants : une absence prolongée du marché du travail, une durée prolongée à l'aide sociale, avoir plus de quarante ans et un niveau d'alphabétisme inférieur à 9 ans de scolarité. Ces quatorze personnes ont toutes réalisé un parcours d'alphabétisation dans un organisme populaire, soit COMSEP pour douze d'entre elles et Ebyon pour les deux autres.

3.1.2 Rappel des objectifs de l'étude évaluative

L'étude évaluative dans sa dimension qualitative a exploré, de manière plus globale, le modèle des *Emplois de solidarité*, ses conditions de réussite et de déploiement. Dans un second temps, il nous apparaissait pertinent de mieux comprendre la population concernée par cette expérience. Nous avons exploré sur le plan qualitatif, le rapport au travail des personnes et l'impact de l'expérience du travail sur leur vie. Sur le plan quantitatif, l'étude visait à donner des réponses concrètes en regard de la capacité de production des personnes. Six objectifs ont guidé l'étude :

- 1) Identifier, pour les personnes participantes, les impacts de l'expérience d'insertion sociale par le travail (réseau social, participation citoyenne, apprentissage, qualité de vie, conditions de vie, etc.) ;
- 2) Évaluer le niveau de production des personnes participantes ;
- 3) Évaluer l'impact d'un éventuel passage du statut de prestataire de l'assistance emploi à celui de personne salariée sur le revenu familial des ménages ;
- 4) Identifier les conditions de réussite des *Emplois de solidarité* dans une perspective d'emploi durable et à long terme ;
- 5) Évaluer, pour l'État, les coûts du déploiement d'une telle mesure (transfert des revenus d'assistance emploi en revenus d'emploi) ;
- 6) Formuler des recommandations quant à la pertinence de rendre cette expérience permanente.

3.1.3 Méthodes de recherche

L'étude s'est appuyée sur une méthode qualitative et quantitative de recherche. Le volet qualitatif réfère aux objectifs de recherche un, quatre et six. L'objectif un vise à identifier, pour les personnes participantes, les impacts de l'expérience d'insertion sociale par le travail. L'objectif quatre vise à identifier les conditions de réussite des *Emplois de solidarité* dans une perspective d'emploi durable et à long terme. L'objectif six quant à lui, visait à formuler des recommandations en regard de la pertinence de l'expérience.

Le volet quantitatif quant à lui réfère aux objectifs deux, trois et cinq de la recherche. L'objectif deux étant d'évaluer le niveau de production des personnes participantes, l'objectif trois permettant d'évaluer l'impact sur le revenu familial d'un éventuel passage du statut de

prestataire de l'assistance emploi à celui de personne salariée. L'objectif cinq quant à lui permet d'explorer les coûts de déploiement du programme.

3.1.3.1 Volet qualitatif

Le volet qualitatif a été réalisé par des entrevues dirigées avec questionnaires¹⁰. Les questionnaires comportaient des questions pour la plupart indirectes, construites sur le modèle de l'échelle de Likert. Cette échelle permet de mesurer des opinions individuelles sur une échelle de variation graduée du plus petit ou plus grand, de l'accord au désaccord. « L'échelle de Likert est donc une échelle additive où l'attitude individuelle est définie par le score global issu de l'addition des réponses énoncées. C'est aussi une échelle ordinale en ce sens qu'elle permet d'ordonner les individus en rang, en fonction du caractère favorable de leur attitude à l'égard d'un objet particulier » (Mayer, St-Jacques in Mayer, Ouellet et al. 2000 :113). Les questionnaires ont été administrés avec l'aide de l'agente de recherche dans le but de faciliter la tâche des personnes en raison de leur faible niveau d'analphabétisme.

Des entrevues individuelles semi-structurées avec des questions ouvertes (Appendice C: Grille des entrevues individuelles / participants et participantes) ont été menées avec chaque personne afin de rendre compte de la perception qu'ont les personnes de leur réalité ainsi que des effets de leur implication dans leur cheminement. Des entrevues de groupe (Appendice D: Grille des entrevues de groupe auprès des superviseurEs d'entreprises d'économie sociale; Appendice E: Grille de l'entrevue de groupe auprès des fonctionnaires des ministères concernés ainsi que des agentes et agents des centres locaux d'emploi de Cap-de-la-Madeleine et de Trois-Rivières) auprès des différents acteurs et actrices du projet, superviseurEs d'entreprises et fonctionnaires, ont complété ce volet. Ces entrevues visaient à connaître les perceptions du point de vue des acteurs et actrices des problèmes rencontrés par les personnes participantes et des conditions nécessaires à l'atteinte des objectifs.

¹⁰ Les questionnaires sont intégrés au texte à la section *présentation des résultats* du présent chapitre.

La passation des questionnaires et des entrevues individuelles et de groupes a été réalisée par nous ainsi que l'analyse de leur contenu.

3.1.3.2 Volet quantitatif

Le volet quantitatif comportait deux dimensions. Une première dimension visait à recueillir l'information relative aux données sociodémographiques et aux caractéristiques des personnes. (Appendice F : Fiche des données sociodémographiques / participant et participante).

La deuxième dimension visait à mesurer la capacité de production des personnes participantes. Ces outils de mesure ont été inspirés des techniques d'évaluation utilisées dans les centres de travail adapté, soit « la mesure étalon » qui constitue une mesure de comparaison entre des catégories de travailleuses et de travailleurs. Les tests de productivité visaient à mesurer le potentiel de rendement des personnes participantes dans une situation de travail donnée dans trois entreprises d'économie sociale. Les tests ont été pris sur différents plateaux de travail exigeant des tâches différentes dans chacune des entreprises. Ces tests visaient à évaluer le taux de productivité des personnes ayant des limites en raison de la condition sociale par rapport à d'autres personnes ayant un statut de salarié et n'étant pas considérées comme des personnes ayant des limites en raison de la condition sociale. Pour établir cette comparaison, un « groupe étalon » a été constitué pour chacune des entreprises. Ce groupe était constitué pour chaque entreprise de trois personnes salariées. Les calculs visant à établir la moyenne de productivité du groupe étalon et à la comparer avec la moyenne de productivité du groupe de personnes participantes.

Un dernier outil, le test standardisé d'assemblage de boulons a complété l'évaluation du potentiel du rendement au travail. Cette évaluation mesure le potentiel de rendement (en % de vitesse standardisée) de la personne travailleuse ou stagiaire placée en situation de travail simulée et contrôlée. En donnant des indications précises en ce qui a trait à l'incidence des niveaux d'habileté sur la rapidité d'exécution, il permet d'orienter la personne vers des

emplois répondant le plus à son potentiel¹¹. La méthodologie utilisée a été élaborée à partir d'une activité de synthèse en génie industriel que l'auteur M. Yves Lacroix a présenté en 1987 comme projet de fin d'étude à l'Université du Québec à Trois-Rivières dans le cadre d'une étude de l'évaluation du rendement au travail des handicapés intellectuels en milieu protégé. Depuis, ces tests sont utilisés comme mesure standardisée d'évaluation de rendement dans les milieux de travail protégé. Les tests utilisés dans le cadre de cette recherche sont une partie des séquences du laboratoire d'évaluation de rendement. Ce niveau d'habileté représente les routines simples qu'une ou un futur travailleur peut avoir à réaliser. Il tente de se rapprocher le plus possible d'une séquence de deux ou plusieurs opérations devant être effectuées selon un ordre bien précis. Pour réaliser ces tests, le matériel requis et des consignes sont donnés aux personnes qui doivent exécuter dans un enchaînement précis une série de tâches d'exécution (24 assemblages) en étant chronométré. Le test est effectué en deux reprises dont une série d'opérations d'assemblage sans gabarit et une autre avec un gabarit.

L'ensemble des mesures de productivité a été effectué par une ressource experte en la matière sous la direction de l'équipe de recherche dont nous faisons partie comme comité de coordination. Cette personne avait le mandat de prendre les mesures de productivité ainsi que d'effectuer les tests requis par les modalités d'évaluation. L'analyse de ces résultats a été faite conjointement par la ressource spécialisée et notre équipe de recherche.

Par ailleurs, des calculs de revenus prévisionnels ont été établis avec chaque personne afin d'évaluer l'impact, sur le revenu familial, d'un transfert du statut de prestataire à celui de salarié. L'enquête a été menée par l'ACEF de la Mauricie sous la direction de notre équipe de recherche. À ce titre, les outils et éléments méthodologiques ont été construits conjointement avec nous et les ressources de l'ACEF. L'analyse des résultats a été produite par l'ACEF et discutée conjointement avec notre équipe de recherche.

¹¹ *Évaluation du potentiel du rendement au travail*, présentation et guide de l'éducateur, SEMO, janvier 1989.

Méthodologie du calcul de revenus prévisionnels :

Six scénarios ont été établis à partir des variables suivantes : un taux horaire de 7,00 \$ ou de 8,30 \$ combiné à un nombre d'heures de travail soit de 21, 28 ou 35 heures par semaine.

Ces taux horaires correspondaient au salaire minimum alors en vigueur et à celui demandé au gouvernement par l'ensemble des groupes communautaires et syndicaux afin de permettre aux personnes à faible revenu de ne plus vivre sous le seuil de la pauvreté. Les nombres d'heures de travail retenus voulaient aussi prendre en considération les contraintes à l'emploi vécues par les personnes tant au plan personnel ou de la santé qu'à celui des limites de productivité.

Une analyse détaillée de la situation financière de chacune des personnes a été faite. Toutes les personnes ont été rencontrées afin d'évaluer, avec elles, les revenus qu'elles gagnent et les avantages sociaux dont elles bénéficient. De plus, leurs dépenses ont aussi été comptabilisées. Afin de simplifier l'analyse, nous nous sommes attardés aux dépenses susceptibles de changer dans l'hypothèse d'un retour au travail (HLM, transport, frais de garde et médicaments). Ont également été prises en considération les dépenses fixes, soit le coût du loyer, de l'électricité, du chauffage, du téléphone, du câble, des assurances et des taxes, le cas échéant. Nous avons également considéré la situation familiale dans le cas des personnes ayant une conjointe ou un conjoint ne participant pas à la recherche.

L'analyse des résultats a permis d'établir quelle serait la situation résultant de chaque scénario. En tenant compte des variations des revenus et des dépenses, la personne pouvait déterminer s'il y avait gains ou pertes budgétaires par rapport à sa situation actuelle (bilan global en termes de surplus ou déficit). Les résultats présentés dans ce chapitre concernent les résultats globaux. Le rapport détaillé (Appendice G: Analyse financière de la situation familiale des 14 participantes et participants / étude ACEF) présente le profil des personnes participantes, le tableau comparatif des différents scénarios et l'analyse individuelle de chacune et chacun.

Le dernier instrument du volet quantitatif visait à évaluer l'estimation des coûts encourus par l'État dans la perspective d'un transfert des personnes de statut de prestataire à celui de salarié. Cette étude a été réalisée par une économiste travaillant à Économie communautaire de Francheville (ECOF), la Corporation de développement économique de Trois-Rivières. (Voir *Rappel méthodologique des calculs estimés* à la section 3.2.5.1 de la présentation des résultats).

3.1.4 Cueillette de données

La cueillette de données s'est déroulée sur une période d'un an soit de janvier 2001 à décembre 2002. La passation des questionnaires relatifs aux données sociodémographiques des participantes et des participants a été réalisée en début d'étude. Les questionnaires concernant l'impact de leur participation sur leur vie ont été quant à eux administrés à deux reprises. Une fois au début du projet et une seconde fois à la fin. Les entrevues individuelles et de groupe ont été réalisées en fin de parcours de manière à recueillir les traces de l'expérience dans sa globalité. La passation des questionnaires et des entrevues individuelles et de groupe a été menée par nous et une agente de recherche. En ce qui concerne les mesures de productivité, trois mesures ont été prises en cours de projet. La première en début de projet, la seconde au sixième mois de la démarche et la dernière au dernier mois des activités de production. La cueillette de données s'est déroulée dans les entreprises liées à l'expérimentation. En ce qui concerne le test d'assemblage de boulons, il a été administré une seule fois durant la période évaluative. Les mesures de productivité ont été menées par nous avec l'aide d'une collaboratrice du Service externe de main-d'œuvre de notre territoire (SEMO), spécialisée avec cette technique.

3.1.5 Analyse des résultats

L'analyse des données s'est effectuée tout au long de l'étude à mesure que la saisie des données était complétée. L'analyse des résultats a été réalisée conjointement avec les personnes participant au projet impliquées dans le comité orientation. La présentation des résultats a été diffusée au comité consultatif tout au long de l'étude.

Pour les données qualitatives, nous avons procédé par analyse de contenu. Au sens large, « l'analyse de contenu est une méthode qui vise à découvrir la signification d'un message, que celui-ci soit un discours, un récit de vie, un article de revue, un mémoire. Plus précisément, il s'agit d'une méthode qui consiste à classer ou à codifier les divers éléments d'un message dans des catégories afin de mieux en faire apparaître le sens » (Nadeau, 1987 in Mayer et al, 2000: 346). La méthodologie de ce type d'analyse permet de faire ressortir des dimensions et des perceptions à partir du point de vue des personnes en regard de leur propre situation.

Concernant les données quantitatives, nous avons procédé par analyse de données statistiques. Il s'agit pour les mesures de productivité, d'analyser les écarts types entre les groupes témoins et d'établir pour chaque personne des courbes moyennes de productivité. Les résultats présentent les moyennes compilées pour l'ensemble des personnes participantes. L'analyse des résultats pour les calculs prévisionnels a été effectuée par des méthodes d'analyse financière. Les résultats sont démontrés dans la présentation des tableaux 5 et 6 dans les sections des résultats.

3.1.6 Diffusion des résultats

Les résultats de cette étude ont été diffusés avec le consentement des personnes impliquées, au gouvernement du Québec, aux fonctionnaires des Centres locaux d'emploi de notre région, à des organismes populaires en alphabétisation ainsi qu'à plusieurs occasions, à des équipes de chercheurs et à plusieurs occasions aussi, dans des colloques. La volonté du groupe de diffuser largement les résultats de cette expérimentation était de faire valoir la nécessité de réfléchir collectivement à cette problématique sociale, d'en mesurer la portée pour les personnes et de tenter de trouver d'autres solutions aux problèmes d'accès à l'emploi des personnes les plus désavantagées par le marché du travail.

3.1.7 Limites méthodologiques

L'étude évaluative que nous présentons comporte à notre avis quelques limites méthodologiques. Ces limites sont l'effet de plusieurs cinq facteurs. En premier lieu, notons que l'approche participative préconisée dès le départ peut comporter des biais dus à la part de subjectivité des actrices et acteurs concernés par les objets de recherche. Cependant, nous considérons qu'en recherche sociale, il y a toujours une part de subjectivité des chercheurEs. Notre recherche s'inscrit dans une approche militante de la recherche sociale. Le processus de recherche sociale implique des choix tout au long des étapes et ces choix sont obligatoirement le résultat d'un positionnement social qui influencera l'ensemble du processus. Selon certains auteurs, « ces orientations reflètent des conceptions divergentes du rôle du service social ainsi que de la recherche sociale » (Mayer et Ouellet, in Mayer, Ouellet, Saint-Jacques, Turcotte et al, 2000).

Un second facteur de biais possible réside dans le fait que les personnes n'avaient pas un véritable statut de salarié durant l'expérimentation. Cette situation peut avoir influencé les résultats de la recherche. À ce titre, la recherche ne permet pas tout à fait de valider la réaction réelle d'un changement de statut de personne prestataire de l'assistance emploi à un statut de salarié. Nous ne sommes donc pas en mesure de dire quelle est l'influence véritable du statut pour les personnes dans leur rapport à l'expérience.

Le troisième facteur de biais possible relève des mesures de productivité. Celles-ci ont été prises sur des séquences de courte durée (une journée). Nous croyons que les résultats seraient différents si les tests avaient été pris sur de plus longues périodes pour chacune des séquences. Les entrevues auprès du personnel de coordination et d'encadrement sont éloquentes à ce sujet. Toutefois, nous pouvons affirmer la validité des tests en raison de la concordance entre les tests de productivité et le test universel des boulons. De plus, les tests de productivité ont été pris dans un contexte de travail d'une semaine de vingt heures. À ce titre, nous ne pouvons avec précision évaluer l'impact sur la productivité si les personnes avaient été dans un contexte d'une semaine de trente-cinq heures. Toutefois, les résultats des entrevues auprès des personnes participantes en regard de leur capacité à effectuer un travail

sur trente-cinq heures par semaine révèlent que plusieurs d'entre elles ne se sentent pas en mesure de travailler autant d'heures. Toujours en regard des mesures de productivité, ces dernières ont grandement contribué à augmenter le niveau de stress des personnes. Il s'agit ici d'une cause à effet : « Lorsque je me suis observé, j'agis différemment. » affirme un participant. Afin de minimiser l'impact de ce phénomène, nous avons prolongé la période prévue initialement pour la prise de mesures de productivité. Cela permettait aux personnes de s'habituer à l'observation. À ce titre, nous pouvions observer chez les personnes une période d'acclimatation après quoi, le rythme des personnes s'approchait de leur rythme habituel.

Un quatrième facteur est lié au démarrage de la recherche. En effet, plusieurs personnes participantes étaient impliquées dans le projet avant le début de la recherche. Dans cette situation, l'identification des impacts de leur implication dans le projet doit s'appuyer essentiellement sur leur perception, ce qui crée inévitablement un écart entre la réalité et la perception de cette dernière. Cet état de fait rend moins significatives les réponses au questionnaire sur l'estime de soi. Nous remarquons tout de même, que les écarts (la perception des changements chez les personnes répondantes) sont plus significatifs chez les personnes participantes qui ont rempli le premier questionnaire dès leur arrivée dans l'entreprise. Nous pouvons supposer que la participation au projet pilote aura bel et bien joué un rôle positif dans la perception de soi et dans l'estime de soi des personnes participantes. Mais le petit nombre de personnes répondantes empêche des conclusions plus affirmatives.

Le dernier facteur est lié à une situation conjoncturelle. En cours de projet, deux personnes responsables de l'encadrement ont dû quitter l'expérience. L'importance des relations établies entre les personnes participantes et le personnel d'encadrement est indéniable, les entrevues individuelles en témoignent de façon éloquente. Cette situation a affecté le déroulement du projet, la saisie de données et les résultats. Cependant, cette situation confirme le rôle important du lien social dans le modèle d'intervention préconisé par le modèle de l'expérience des *Emplois de solidarité*.

3.2 RESULTATS DE L'ETUDE EVALUATIVE

Cette partie présente les résultats de l'étude évaluative ainsi que l'analyse qui s'en dégage. Dans un premier temps, nous présenterons le profil social des personnes rejointes, suivi des résultats tirés des données reliées à la satisfaction du projet pour les personnes et de son impact sur leur vie. Dans un second temps, nous présenterons les résultats tirés des données quantitatives relatives aux mesures de productivité et en troisième lieu, nous vous présenterons les résultats relatifs aux hypothèses d'impact sur le revenu des personnes ainsi qu'au calcul prévisionnel des revenus et coûts pour la mise en place d'un futur programme « *Emplois de solidarité* ».

3.2.1 Profil des personnes participantes et condition sociale

3.2.1.1 Profil sociodémographique

Ces résultats sont tirés de l'analyse des fiches sur les données sociodémographiques des participants et participantes. Nous rappelons que les résultats concernent quatorze personnes dont 81 % étaient des hommes.

Toutes les personnes participantes étaient prestataires de l'assistance emploi depuis au moins 4 ans. Pour 81 % d'entre elles, la dernière expérience de travail remontait à plus de 10 ans ; 67 % de ces dernières avaient moins d'une quatrième secondaire alors que 33 % n'avaient pas complété une scolarité de niveau primaire. Notons également que 50 % des personnes vivent seules et 91 % d'entre elles sont en chambre et pension.

La majorité des personnes ont déjà travaillé au début de leur vie adulte soit 90 % d'entre elles. Pour plusieurs, leur dernière expérience de travail remonte à plus de dix ans (97 %) et la rupture avec le monde du travail a été provoquée par une ou des situations dramatiques de leur vie comme la mort d'êtres chers, la maladie, la prise en charge familiale, etc. (plus de 82 %). Une seule personne a parlé d'une fermeture d'usine. Il est à noter que deux personnes répondantes n'ont eu aucune expérience de travail.

Lors des entrevues, plusieurs personnes ont eu de la difficulté à identifier leur niveau de scolarité, notamment pour les cinq personnes ayant suivi une formation professionnelle. Leur parcours scolaire passe par les classes spéciales ou l'orphelinat et aucun d'entre eux n'a une formation professionnelle reconnue et qualifiante. Un répondant a mentionné avoir fait une équivalence de quatrième secondaire qui lui a été offerte à la suite de sa perte d'emploi au moment de la fermeture de l'usine qui l'embauchait. Une question complémentaire concernant l'année au cours de laquelle ils ont complété leur scolarité fait ressortir que douze des quatorze répondants ont connu de nombreux échecs à l'école (doubler et même tripler plusieurs niveaux). Treize des quatorze répondants ont fait une démarche en alphabétisation.

3.2.1.2 Condition sociale

Ces données sont tirées des entrevues individuelles et de groupe qui ont été réalisées auprès des personnes participantes, des superviseurEs d'entreprises et des fonctionnaires des Centres locaux d'emploi. L'analyse de contenu des entrevues et des questionnaires nous permet de dégager des constats en regard de la condition sociale des personnes.

Lors des entrevues individuelles, plusieurs personnes ont dit avoir de la difficulté à se concentrer, à mémoriser et à apprendre. La majorité d'entre elles ressentent du stress en raison de leur condition de pauvreté et des multiples problèmes auxquels elles sont confrontées. Compte tenu de leur très faible revenu, une bonne partie de leur énergie passe à la survie, à la course au rabais. Plusieurs personnes expriment un sentiment d'isolement.

La faible scolarité des personnes pose plusieurs limites au niveau de leur autonomie. À cet égard, plusieurs personnes ont exprimé la peur d'être rejetées, de ne pas être acceptées comme elles sont. Cette réalité s'exprime également par un sentiment de fragilité et d'insécurité.

En regard de la santé, plusieurs personnes ont identifié des limites de santé qui influencent leur capacité de rendement au travail. Certaines d'entre elles se sentent incapables

d'effectuer plus d'heures de travail que ce qu'elles ont fait dans le cadre du projet, soit vingt heures par semaine.

Pour plusieurs personnes, surtout les femmes, il est plus difficile de se sentir disponibles mentalement et physiquement pour le travail à cause des obligations familiales (personnes à charge, enfants et petits-enfants à charge, problèmes familiaux). Les femmes expriment un sentiment de manque de contrôle sur l'organisation de leur vie. Pour d'autres femmes, la charge familiale est un obstacle à l'obtention et au maintien d'un emploi à plein temps.

Lors des entrevues menées auprès du personnel d'encadrement et des intervenantEs, il a été souligné que certains facteurs freinent parfois la participation des personnes : précarité de la santé, manque de moyens et de ressources, problématiques personnelles. Les intervenantes et intervenants expriment la nécessité de « tenir compte des problématiques personnelles pour favoriser la réussite dans le parcours d'intégration des personnes ».

Le personnel du Centre local d'emploi (CLE) quant à lui, remarque que les personnes visées par le projet présentent certaines caractéristiques communes : plusieurs souffrent d'insécurité et ne croient pas en leur potentiel ; leur milieu réagit souvent négativement à leur tentative pour se sortir de l'aide sociale. Pour les employés du Centre local d'emploi, « les personnes ne se voient pas dans un projet qui conduit à un emploi ; elles expriment un fort sentiment de peur ; elles ne se croient pas en mesure de travailler ; certaines ne possèdent pas les habiletés sociales de base ».

3.2.2 Résultats liés à la satisfaction des personnes en regard du projet et de son impact

Ces résultats sont tirés des données recueillies lors de la passation des questionnaires. Compte tenu des limites en lecture et écriture des personnes, les questionnaires ont été administrés par les personnes en compagnie d'une responsable de l'évaluation et complétés par des questions ouvertes à la fin du questionnaire. Le questionnaire comportait six volets. Un premier volet sur les droits et devoirs civiques, un second volet comportant des questions

sur la vie personnelle, familiale et sociale, un troisième volet relatif aux réactions des individus dans différentes situations, un quatrième volet sur le sentiment de bien-être, un cinquième portant sur le sentiment de réalisation personnelle et un dernier volet concernant la perception de l'état de santé et de bien-être.

3.2.2.1 Droits et devoirs civiques

Cette série de questions visait à mesurer l'impact de la participation en regard du sens et des responsabilités civiques des personnes. Le questionnaire comportait différentes questions relatives à la participation sociale : information, participation à la vie municipale et démocratique, implication citoyenne comme le fait d'aller voter, d'écouter les nouvelles, de participer à un comité de parents, de quartier, etc.

<u>LÉGENDE</u>
1. Jamais
2. Rarement
3. À l'occasion
4. Toujours

DROITS ET DEVOIRS CIVIQUES

1. Je me garde habituellement informé sur ce qui se passe au Québec, au Canada et ailleurs dans le monde 1 (0) 2 (3) 3 (5) 4 (6)
2. Je m'intéresse à l'actualité (journaux, radio ou télévision) 1 (0) 2 (1) 3 (6) 4 (6)
3. Lorsqu'il y a des élections (scolaires, municipales, provinciales ou fédérales), je vais voter..... 1 (2) 2 (1) 3 (2) 4 (9)

4. Lorsque j'ai le temps, je m'implique à COMSEP, dans un comité de quartier, un comité de citoyens ou je m'implique bénévolement dans un autre endroit..... 1 (2) 2 (2) 3 (4) 4 (6)
5. Je discute avec mes amiEs, mes voisinEs ou ma famille des problèmes de mon quartier..... 1 (3) 2 (3) 3 (4) 4 (4)

Nous constatons que les personnes répondantes sont intéressées à 85 % par l'actualité, qu'elles se tiennent informées et qu'elles vont voter. Nous notons que l'intérêt pour l'information a augmenté chez deux participants entre la première et la deuxième série d'entrevues. En regard de leur implication dans diverses activités de quartier, 71 % d'entre elles disent avoir des lieux d'implication. Les résultats démontrent cependant que les gens ont peu de relations avec le voisinage. Seulement 25 % d'entre eux disent avoir des relations régulièrement avec leurs voisins et 25 % occasionnellement, les autres, en ayant très peu ou pas du tout. Lors de la période de questions ouvertes, les discussions à l'heure du dîner entre collègues et les activités d'éducation tenues à COMSEP sont identifiées comme la raison qui explique les changements. Si certaines personnes disent ne pas percevoir de changements quant à leur rapport à l'actualité, nous pouvons émettre l'hypothèse que les changements à cet égard avaient déjà eu lieu avant leur intégration dans le projet pilote. Plusieurs personnes ayant déjà fait une démarche préalable d'alphabétisation dans des organismes dans lesquels sont préconisées des pratiques d'éducation populaire conscientisante. Les changements ont donc probablement eu lieu avant leur arrivée dans le projet.

3.2.2.1 Satisfaction liée à la vie familiale, personnelle et professionnelle

Le deuxième volet de questions s'intéresse à la satisfaction des personnes quant à leur vie personnelle, familiale et professionnelle depuis leur participation au projet. En utilisant l'échelle proposée, les personnes indiquaient leur niveau de satisfaction en regard des éléments suivants : implication au travail, à la vie familiale, à l'éducation des enfants, implication bénévole, vie de couple, loisirs, implication communautaire à COMSEP.

Cette série de questions était suivie d'une question complémentaire ouverte qui invitait les personnes répondantes à identifier d'autres changements dans leur vie.

<u>LÉGENDE</u>
1. Tout à fait satisfait
2. Insatisfait
3. Ni insatisfait, ni satisfait
4. Satisfait
5. Tout à fait satisfait
6. Ne s'applique pas.

SATISFACTION FAMILIALE, PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE

1. Mon implication au travail	1 (0)	2 (0)	3 (0)	4 (5)	5 (9)	6 (0)
2. Ma participation aux travaux domestiques ou ménagers	1 (0)	2 (2)	3 (2)	4 (7)	5 (3)	6 (0)
3. Mon implication au niveau des soins à donner aux enfants ou autres personnes à charge	1 (0)	2 (0)	3 (1)	4 (3)	5 (3)	6 (7)
4. La possibilité de passer du bon temps avec ma conjointe ou mon conjoint.....	1 (0)	2 (0)	3 (0)	4 (2)	5 (2)	6 (10)
5. Mes loisirs personnels	1 (0)	2 (0)	3 (1)	4 (11)	5 (2)	6 (0)
6. Mes loisirs en famille	1 (0)	2 (1)	3 (2)	4 (4)	5 (2)	6 (3)
7. Mon implication bénévole.....	1 (0)	2 (0)	3 (1)	4 (2)	5 (4)	6 (5)
8. Ma participation aux activités offertes par COMSEP.....	1 (0)	2 (1)	3 (0)	4 (4)	5 (7)	6 (0)

En général, nous pouvons cependant constater que les personnes sont plutôt satisfaites de leur situation. Les résultats les plus élevés de satisfaction se démarquent aux questions 1 et 8, soit celles de l'implication au travail et dans les activités de COMSEP, c'est-à-dire les activités citoyennes et d'action communautaire qui sont reliées à un des volets d'activités du projet *Emplois de solidarité*. Les personnes sont satisfaites à 92 % de leur implication aux activités liées au travail (réunion, vie d'équipe, formation, etc.) et 91 % sont satisfaites de leur implication aux activités connexes. La question complémentaire donne plusieurs informations sur des éléments de satisfaction liés à la participation au projet, dont l'importance du réseau social et le sentiment d'avoir une place dans la société. Deux des répondants, lors de la deuxième série d'entrevues, soulignaient que l'entreprise est le seul lieu où ils vivent certaines satisfactions. Plusieurs personnes ont mentionné que le travail avait un impact sur leur vie et un effet stabilisateur certain sur l'organisation du quotidien. Les participants l'expriment par le fait « de se sentir normal ». Pour certaines personnes, l'expérience des *Emplois de solidarité* procure de la satisfaction parce qu'elle produit un sentiment de valorisation et de fierté. Pour d'autres personnes, ce projet leur permet de vivre un sentiment de satisfaction en regard des progrès réalisés par l'apprentissage du groupe et ses effets sur la capacité de socialisation.

Pour plusieurs des questions, les situations ne s'appliquaient pas aux personnes, entre autres, en regard des questions sur la famille. Les situations ne sont pas du tout homogènes. Certaines personnes ont des relations de couples mais vivent seules, d'autres sont monoparentales, d'autres ont considéré certaines questions sous l'angle de la famille élargie. À ce titre, les résultats ne sont pas concluants, voire même contradictoires.

3.2.2.2 Estime de soi

Ce troisième volet visait à identifier les réactions des personnes quant aux différentes situations. Celles-ci sont des indicateurs du niveau d'estime de soi des personnes participantes.

LÉGENDE

- | |
|--|
| 1. Jamais
2. Rarement
3. À l'occasion
4. Toujours
5. Ne s'applique pas |
|--|

REACTIONS QUANT AUX DIFFERENTES SITUATIONS

1. Dans un groupe, je ne pose pas de questions car j'ai peur d'avoir l'air stupide1 (6) 2 (2) 3 (3) 4 (2) 5 (1)
2. J'ai de la facilité à parler à des personnes que je ne connais pas1 (2) 2 (2) 3 (4) 4 (6) 5 (0)
3. Je le dis quand j'ai fait quelque chose de bien1 (1) 2 (3) 3 (4) 4 (6) 5 (0)
4. Dans un groupe, quand on discute d'une situation ou d'un sujet que je connais, je fais part de ce que je sais ou de ce que j'ai vécu1 (0) 2 (2) 3 (5) 4 (7) 5 (0)
5. Si quelqu'un n'aime pas une ou un de mes grands amis, le critique constamment, je lui exprime mon désaccord1 (1) 2 (1) 3 (4) 4 (8) 5 (0)

6. J'ai de la difficulté à donner mon opinion dans une discussion avec un petit nombre d'amis 1 (9) 2 (1) 3 (2) 4 (3) 5 (0)
7. Je trouve difficile de demander à une ou un ami de me rendre service 1 (6) 2 (2) 3 (3) 4 (3) 5 (0)
8. J'ai de la difficulté à dire non 1 (1) 2 (3) 3 (7) 4 (3) 5 (0)
9. Je trouve difficile de refuser une demande exagérée d'une ou d'un ami 1 (2) 2 (0) 3 (4) 4 (6) 5 (2)
10. J'ai de la facilité à échanger un achat dont je suis insatisfaite 1 (2) 2 (2) 3 (3) 4 (6) 5 (1)

Le résultat général confirme une moyenne de 53 % en regard de l'estime de soi, les résultats les plus faibles (14 %) réfèrent à la capacité de dire non, de refuser et de défendre un droit (question 10). Les résultats les plus élevés réfèrent quant à eux à la capacité de s'affirmer dans un groupe (85). Nous estimons ce résultat par le lien existant entre les personnes dans le projet. En question complémentaire, nous avons demandé aux personnes répondantes si elles réagissent de la même façon à l'intérieur de l'entreprise que dans un autre contexte. La très grande majorité a mentionné qu'il est plus facile de s'affirmer, de prendre la parole au sein de l'entreprise et à COMSEP qu'ailleurs.

En question ouverte, les personnes ont plusieurs fois exprimé l'importance d'avoir l'occasion de cheminer dans un processus à leur rythme. Un autre élément exprimé en question ouverte est le fait de se sentir respecté par les autres et dans son identité.

Un élément positif qui marque un niveau évident de satisfaction des personnes relativement à leur estime est le fait d'avoir une occasion d'être mis en valeur par l'activité du travail.

Les données révèlent une différence de perception entre les hommes et les femmes. Bien que les hommes soient plus nombreux dans le projet, au prorata du nombre, les hommes ont une perception plus négative de leur estime de soi que les femmes. Nous interprétons ce constat du fait que les femmes qui sont impliquées dans le projet ont une expérience de longue date dans des comités de femmes de COMSEP. La participation à ces comités leur a permis de faire des acquis en termes d'estime de soi. Pour les hommes, cette pratique est moins perceptible. Entre autres, ce sont les femmes qui font augmenter le résultat aux questions 4, 5 et 6.

Les questions complémentaires au questionnaire révèlent que de façon générale, les personnes participantes ne perçoivent pas beaucoup de changements depuis qu'elles sont en entreprise. Selon eux et elles, leurs acquis en termes d'estime de soi se sont gagnés durant leur participation antérieure aux activités communautaires de l'organisme : les groupes de parole, le collectif des femmes, les ateliers d'alphabétisation conscientisante.

3.2.2.4 Sentiment de bien-être

Cette série de questions porte sur le sentiment de bien-être des personnes depuis leur participation au projet. Les dimensions abordées dans le questionnaire sont le sentiment de bien-être en regard de la santé, du réseau social, de l'activité, du bien-être psychologique et celui de se sentir apprécié.

<u>LÉGENDE</u>
1. Presque jamais
2. Moins de la moitié du temps
3. Plus de la moitié du temps
4. La plupart du temps

LE SENTIMENT DE BIEN-ETRE

1. Je me suis senti plein d'entrain et d'énergie..... 1 (0) 2 (4) 3 (3) 4 (7)
2. J'ai eu des problèmes avec ma santé 1 (6) 2 (2) 3 (2) 4 (4)
3. Il m'a été facile de maîtriser mes émotions (de
ne pas me sentir *pogné* en dedans) 1 (0) 2 (5) 3 (3) 4 (6)
4. La vie a été plutôt ennuyeuse 1 (8) 2 (4) 3 (1) 4 (1)
5. Mon moral était plutôt bas..... 1 (4) 2 (6) 3 (2) 4 (2)
6. J'étais tendu, sur les nerfs..... 1 (5) 2 (4) 3 (3) 4 (2)
7. Je me suis senti de bonne humeur, le cœur
léger..... 1 (2) 2 (1) 3 (4) 4 (7)
8. Je me suis senti passablement seul 1 (8) 2 (3) 3 (1) 4 (2)
9. J'ai dû faire des efforts pour contrôler mes
émotions (pour ne pas me sentir *pogné* en
dedans)..... 1 (4) 2 (3) 3 (3) 4 (4)
10. Il s'est passé une quantité de choses
intéressantes..... 1 (0) 2 (5) 3 (4) 4 (5)
11. Je me suis fait du souci à propos de ma santé 1 (4) 2 (4) 3 (1) 4 (5)
12. Je me suis senti épuisé, usé, à bout..... 1 (5) 2 (4) 3 (2) 4 (3)

13. Je me suis senti suffisamment détendu..... 1 (2) 2 (3) 3 (4) 4 (5)

14. Je me suis senti aimé et apprécié..... 1 (0) 2 (0) 3 (3) 4 (11)

Les résultats des entrevues et l'analyse des questionnaires révèlent que la très grande majorité des personnes notaient des changements depuis leur arrivée dans l'entreprise. Aux questions 1, 4, 5, 7, 8, 10 et 14 du questionnaire, elles mentionnaient l'entreprise comme le lieu favorisant un plus grand bien-être. En effet, les résultats révèlent que le projet leur procure de l'énergie (71 %), contribue à ce que la vie soit moins ennuyeuse (85 %), a un effet positif sur le moral (71), rend de bonne humeur (78 %), brise la solitude (78 %), contribue à vivre des choses intéressantes (64 %) et permet de se sentir apprécié (100 %).

Les résultats aux questions quatre et huit sont intéressants : douze des quatorze personnes répondantes indiquent que leur vie n'est presque jamais ou moins de la moitié du temps, ennuyeuse et onze ont mentionné ne s'être presque jamais ou moins de la moitié du temps senti seul.

Nous remarquons que parmi les personnes répondantes qui qualifiaient leur vie d'ennuyeuse, nous retrouvons les personnes nouvellement arrivées dans le projet pilote, c'est-à-dire celles qui n'avaient pas été auparavant dans des projets de COMSEP. Nous observons que lors de la deuxième série d'entrevues, ces deux personnes ont augmenté leur sentiment de bien-être. Les écarts que nous observons entre les dernières personnes arrivées et les plus anciennes se sont estompés avec la deuxième série d'entrevues.

Le résultat le plus significatif est celui de la question quatorze. Onze des personnes répondantes se sont senties aimées et appréciées la plupart de temps et trois se sont senties ainsi, plus de la moitié du temps. Lors de la première série d'entrevues, nous observons une différence entre les personnes les plus anciennes et celles nouvellement arrivées dans le projet. Cette différence s'est estompée lors de la deuxième série. Plusieurs personnes ont fait un lien direct avec leur participation et implication dans l'entreprise.

Pour deux des cinq personnes répondantes qui se sont senties épuisées, usées, à bout, c'est le travail qui en est la source alors que pour les autres, ce sont des difficultés reliées à leur vie privée notamment des soucis d'ordre familial. Les problèmes de santé sont nombreux : six des quatorze personnes répondantes ont mentionné avoir eu des problèmes de santé et s'être fait du souci à propos de leur santé. Aucune des personnes répondantes ayant eu des problèmes de santé n'a remis en question son implication dans le projet.

3.2.2.5 Sentiment de réalisation personnelle

La prochaine série de questions concerne le sentiment de réalisation personnelle. Cette série de questions visait à identifier les changements perçus par les personnes participantes au projet quant à leur autonomie, leur prise en charge et leur sens de l'initiative dans leur vie privée.

<u>LÉGENDE</u>
1. Jamais
2. Rarement
3. À l'occasion
4. Toujours

SENTIMENT DE RÉALISATION PERSONNELLE

1. Il m'arrive de visiter ou d'inviter ma famille
ou encore mes amiEs 1 (3) 2 (3) 3 (3) 4 (5)

2. Lorsque j'en ai besoin, il m'arrive de
demander ou de chercher de l'information..... 1 (2) 2 (2) 3 (4) 4 (6)

3. Il m'arrive de mettre de l'ordre dans mes
affaires (mes cassettes, disques, volumes ou
vêtements) 1 (0) 2 (2) 3 (4) 4 (8)

4. Je me sens à l'abri du danger..... 1 (3) 2 (2) 3 (3) 4 (6)
5. Je me fais féliciter par des amiEs et des
personnes dans mon milieu de travail 1 (0) 2 (1) 3 (6) 4 (7)
6. Je me sens respecté par mon entourage..... 1 (0) 2 (0) 3 (4) 4 (10)
7. Il m'arrive d'écouter des documentaires et les
actualités à la télévision ou à la radio 1 (0) 2 (2) 3 (3) 4 (9)
8. Je mange à ma faim 1 (0) 2 (0) 3 (3) 4 (11)
9. Il m'arrive de téléphoner à des amiEs 1 (6) 2 (2) 3 (3) 4 (3)
10. J'arrive à respecter mon budget..... 1 (1) 2 (4) 3 (3) 4 (6)
11. Je passe un examen médical annuel 1 (3) 2 (3) 3 (1) 4 (7)
12. J'ai des loisirs (je vais jouer au billard, je vais
au cinéma, danser, je participe à des sports
d'équipe ou je vais à des rencontres sociales) 1 (4) 2 (4) 3 (3) 4 (3)

Les résultats aux questions 4, 8 et 9 sont particulièrement intéressants. En effet, en regard de leur sentiment de réalisation personnelle, toutes les personnes considèrent s'appliquer dans leur travail (92 %), se sentent fières, appréciées (92 %) et respectées (100 %). Ces résultats sont concluants dans le cadre de la participation au projet, car les personnes ont répondu aux questions en considérant leur participation.

En regard de la question liée au budget, la majorité des personnes calculent leur budget (92 %) et arrivent assez à le respecter (64 %) bien que le défi demeure constant.

Par ailleurs, les résultats des questionnaires révèlent l'isolement dans lequel se retrouvent plusieurs personnes participantes. Celles-ci disent peu fréquenter les amis et la famille (64 %) voire même téléphoner à des amis (78 %) et plusieurs personnes disent peu participer à des activités de loisirs (78 %). Pour 92 % des personnes, l'activité principale en dehors des implications au projet est la télévision.

3.2.2.6 Santé et habitudes de vie des personnes

La prochaine série de questions touche la santé et les habitudes de vie des personnes participantes. Le questionnaire portait sur les habitudes de consommation d'alcool, de tabac et de médicaments. Un second volet concernait les habitudes liées au sommeil. Un troisième traitait des habitudes alimentaires et un dernier volet de l'organisation du quotidien.

CHANGEMENT PERÇU

LÉGENDE
1. A diminué
2. Est le même
3. A augmenté
4. Ne s'applique pas

1. Ma consommation d'alcool 1 (2) 2 (5) 3 (1) 4 (4)
2. Ma consommation de tabac 1 (4) 2 (5) 3 (1) 4 (2)
3. Ma consommation de médicaments 1 (2) 2 (4) 3 (2) 4 (4)
4. Pour les sujets qui suivent, choisissez la réponse qui correspond le mieux à votre situation:

SOMMEIL

- Je dors mieux (5)
- Je dors moins bien (2)
- Je ne vois pas de changement (5)

L'ALIMENTATION

- Je mange mieux (3)
- Je mange moins bien (1)
- Je ne vois pas de changement (8)

L'ORGANISATION DE MA VIE

- J'ai l'impression que ma vie est mieux organisée (8)
- J'ai l'impression que ma vie est moins bien organisée (1)
- Je ne vois pas de changement (3)

Lorsque tu penses à ta vie avant ton implication dans l'entreprise, quels sont les changements que tu as perçus ?

Les résultats des données recueillies nous permettent d'affirmer un impact relatif du projet dans les changements d'habitudes de vie des personnes. Malgré le faible nombre de personnes répondantes ayant mentionné avoir modifié leur consommation d'alcool (25 %), de tabac (40 %) et de médicaments (25 %), ces résultats sont tout de même intéressants, considérant la difficulté d'opérer des changements dans ces domaines. L'ensemble des personnes ayant mentionné avoir diminué leur consommation a fait un lien direct avec leur implication dans le projet. Un seul participant dit avoir augmenté sa consommation d'alcool et de tabac. Pour lui, cette augmentation est directement liée au stress causé par le travail. En regard du sommeil et de l'alimentation, le projet semble avoir peu d'impact sur les personnes. 41 % disent mieux dormir, 37 % mieux s'alimenter. Les autres n'ont pas remarqué de changement ou la situation s'est détériorée.

Les changements les plus importants relativement aux autres aspects des habitudes de vie concernent notamment ceux en rapport avec la question sur l'impact dans l'organisation de vie au quotidien. Sur 12 personnes répondantes, 66 % considèrent que leur vie est tout compte fait mieux organisée maintenant.

3.2.2.7 Sentiment de satisfaction en regard du projet

Des questions ouvertes complétaient le questionnaire. Une première question visait à connaître l'impact de la participation au projet en termes de changement de vie. Une seconde question visait à connaître quelle était la perception des personnes en regard de l'entreprise ainsi que la perception de leur capacité à travailler un plus grand nombre d'heures que les vingt heures qui sont prévues dans le projet. Finalement, nous avons souhaité connaître l'appréciation générale des personnes ainsi que leur perception dans le cas d'une fin du projet.

L'analyse des réponses confirme un sentiment de bien-être général quant à la participation au projet. Onze répondants ont dit apprécier presque tout. Les éléments les plus souvent mentionnés sont : le climat, la gang, l'esprit de famille, le fait de ne plus s'ennuyer, de se sentir respecté dans leurs limites, le fait de se sentir soutenu dans l'ensemble des dimensions de leur vie, la nature du travail accompli et le fait de participer aux décisions. Les éléments qui ont moins satisfait les personnes réfèrent au stress occasionné par l'évaluation et les tests de productivité, l'expérience « pilote » qui provoquait un sentiment d'insécurité pour les participantes et les participants.

Plusieurs personnes ont souligné l'aspect structurant que le travail procure au quotidien et la fierté qu'elles en retirent. Les personnes expriment cette réalité en manifestant des sentiments de « normalité », de « sécurité », de « fierté et valorisant ».

En regard de la nature de l'entreprise, les gens apprécient le type de travail « manuel », « physique », « concret », « le travail à la chaîne ». Ils aiment manier les équipements, l'odeur du bois, « les tâches qui sont variées » qui leur permettent d'apprendre.

La question de la participation et du mode de gestion fut également abordée. Le fait de participer aux décisions semble être un facteur de motivation et de bien-être. Les gens apprécient « pouvoir prendre des décisions, des initiatives, exprimer son idée ». Le mode de gestion favorise selon leur point de vue la participation.

La deuxième question ouverte portait sur la satisfaction anticipée dans le cas d'un projet réalisé dans le cadre d'une mesure active d'emploi obligatoire. Plusieurs personnes ont dit mal recevoir l'idée d'une obligation au travail. La participation volontaire aux mesures actives d'emploi enlève de la pression et permet aux gens de vivre plus de « dignité ». Elle favorise la motivation et les relations de confiance.

En regard de la capacité des personnes à accomplir une tâche de travail à temps plein, les personnes ont démontré des perceptions fort différentes. Sept participants ont répondu sans hésitation : oui. Quatre ont répondu qu'ils ne pensaient pas être en mesure d'en faire plus et trois ont répondu qu'ils ne savaient pas. Parmi les raisons invoquées par les personnes ne se disant pas en mesure de travailler plus ou ne pas en être certaines, la santé, le stress, l'insécurité et la peur de l'échec ont été soulevés.

Une dernière question ouverte visait à vérifier le sentiment anticipé dans l'optique d'une fin du projet pour les personnes. Les personnes anticipent mal l'idée de se retrouver seul, « de ne pas avoir de chance de sortir de l'aide sociale », de ne jamais avoir d'emploi à long terme. Pour certaines autres personnes, l'habitude des mesures d'emploi semble avoir pris le dessus sur l'espoir. Selon ces personnes, ce ne « serait pas la première fois qu'il faudrait recommencer ».

3.2.3 Résultats des mesures de productivité

Dans cette partie, nous vous présenterons les résultats tirés des données quantitatives visant à mesurer le niveau de productivité des personnes. Ces mesures nous permettent de saisir objectivement la part de limites liée au rendement des personnes dans un contexte de production de travail.

3.2.3.1 Résultats des mesures de productivité au travail

Les résultats qui suivent sont tirés des tests de productivité menés à trois épisodes durant la période de l'expérimentation. Les tests ont été pris dans chacune des entreprises. Les données présentent le résultat global des tests de production pour chaque entreprise ainsi que le résultat global du test d'assemblage de boulons qui a été administré à chaque participant et participante ainsi qu'à chaque personne constituant les « les groupes témoins », soit les personnes ayant un statut de salarié dans l'entreprise.

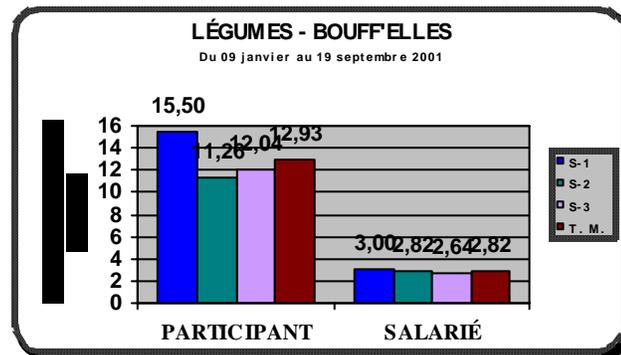
L'expérience évaluative nous a permis de confirmer l'hypothèse de départ que nous avons à l'effet que certaines personnes en raison de facteurs liés à la condition sociale, vivent des difficultés particulières à répondre aux exigences de production d'un travail rémunéré. En effet, les résultats obtenus lors de tests de productivité sont fort révélateurs. Ils démontrent des écarts de productivité importants entre les personnes participant au projet et les groupes témoins constitués des personnes salariées dans les entreprises et ne présentant pas les caractéristiques limitatives des autres personnes participantes.

Les séries de mesures suivantes illustrent les moyennes globales de productivité obtenues par les personnes participantes dans les différentes entreprises, soit l'ébénisterie, l'entreprise d'ensachage de café et l'entreprise Bouff'Elles.

La série A illustre la moyenne globale de productivité obtenue par les personnes participantes intégrées à l'entreprise Bouff'Elles et leur écart avec le groupe témoin, composé des personnes salariées. La série de mesures A figure 3.1 présente les résultats en temps minute des trois séries de tests (S1, S2, S3) et la moyenne totale (TM). La série de mesures A figure 3.2 présente les résultats cumulatifs en pourcentage et l'écart entre les deux groupes.

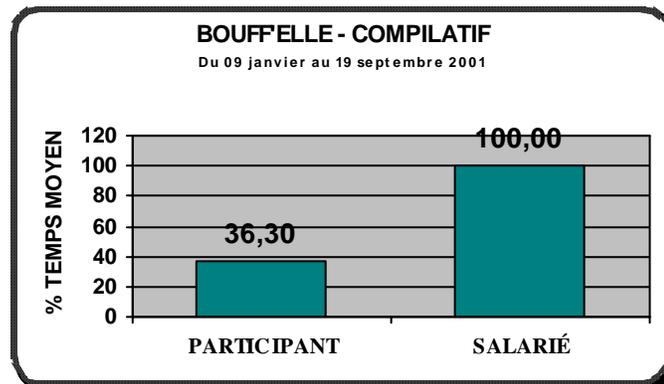
Série A

Figure 3.1 Résultats en temps minute des trois séries de tests (S1, S2, S3) et moyenne totale (TM)



Série A

Figure 3.2 Résultats cumulatifs en pourcentage et écart entre les deux groupes



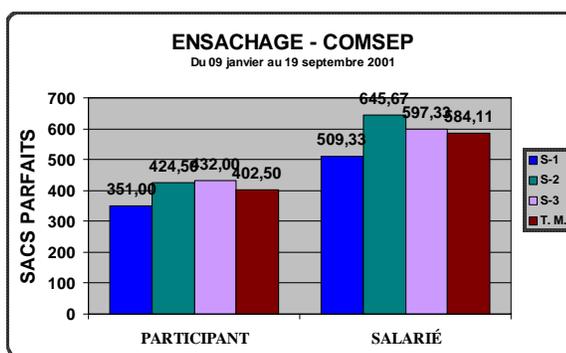
L'analyse des données indique des écarts de productivité entre chacune des séries pour le groupe de personnes participantes alors que pour le groupe témoin, cet écart est presque imperceptible.

L'analyse des données présentées à la série B indique pour les trois séries de mesures d'évaluation, un écart de productivité de 64 % entre les participantes et le groupe témoin soit les personnes salariées.

La prochaine série de mesures, soit les séries B (figures 3.3 et 3.4) démontrent l'écart de productivité entre le groupe participant et le groupe témoin de l'entreprise d'ensachage de café équitable. La série B figure 3.3 présente les résultats en nombre de sacs parfaits des trois séries de tests (S1, S2, S3) et la moyenne totale (TM) pour les deux catégories de travailleuses. La série B figure 3.4 présente l'écart moyen de productivité en pourcentage.

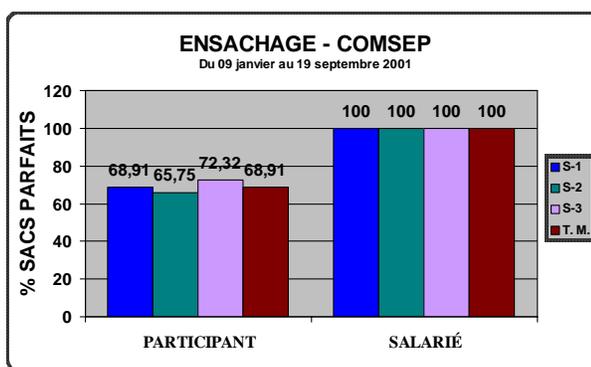
Série B

Figure 3.3 Résultats en nombre de sacs parfaits des trois séries de tests (S1, S2, S3) et moyenne totale (TM) pour les deux catégories de travailleuses



Série B

Figure 3.4 Écart moyen de productivité en pourcentage

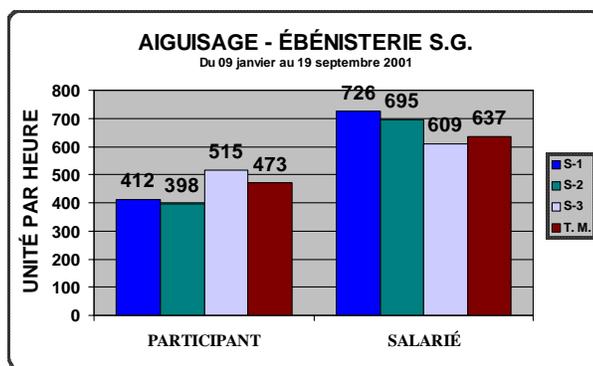


Les résultats compilés (série B, figure 3.4) montrent une moyenne de production de 69 % pour le groupe participant, ce qui représente un écart de productivité de près de 31 % avec le groupe salarié.

La série de mesures C (figures 3.5 et 3.6) présente les résultats des tests à l'ébénisterie. La série C figure 3.5 illustre les taux de productivité en nombre de piquets produits par heure. Il présente les taux des deux groupes aux trois séries de tests (S1, S2, S3) et le taux moyen (TM). La série C figure 3.6 illustre l'écart moyen de productivité en pourcentage entre les personnes participantes et le groupe témoin des salariés pour chacune des 3 séries de tests ainsi que le total de la moyenne des séries.

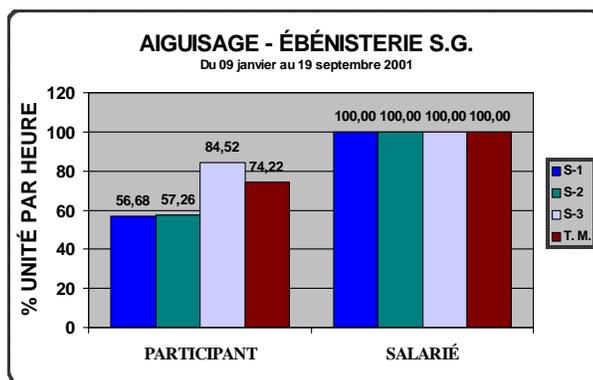
Série C

Figure 3.5 Taux de productivité en nombre de piquets produits par heure, taux des deux groupes aux trois séries de tests (S1, S2, S3) et taux moyen (TM)



Série C

Figure 3.6 Écart moyen de productivité en pourcentage entre les personnes participantes et le groupe témoin des salariés pour chacune des 3 séries de tests, total de la moyenne des séries

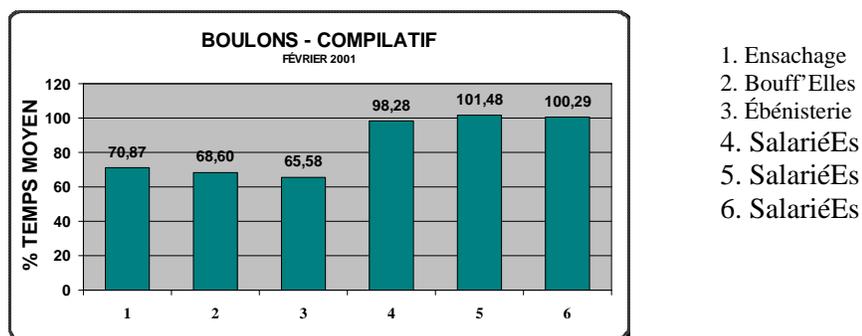


Malgré une légère progression de la productivité pour les personnes participantes entre les deux premières séries et une nette progression à la troisième série de mesures, les données présentées à la série C révèlent un écart moyen de 25 % entre les personnes participantes et les salariés.

La dernière série de mesures, soit la série D (figures 3.7 et 3.8) fait état des résultats obtenus au test des boulons pour toutes les personnes participantes des différentes entreprises comparativement à tous les groupes témoins de salariés. Ces données présentent la moyenne obtenue en pourcentage aux trois tests effectués dans chacune des entreprises.

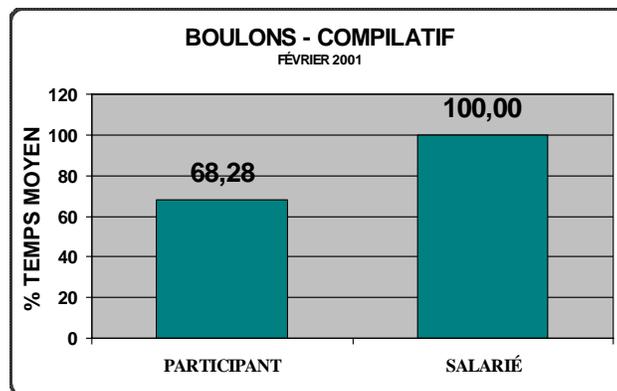
Série D

Figure 3.7 Mesures de productivité du test des boulons. Écart en temps pour chacune des entreprises et comparatif entre les groupes participants et salariés



Série D

Figure 3.8 Mesures de productivité du test des boulons. Écart de productivité en pourcentage entre le groupe participant et salarié



L'analyse des résultats sur les tests de boulons indique la mesure la plus objective des taux de productivité. En effet, cette mesure standardisée élimine les facteurs liés à la nature de la tâche et au contexte de production de l'entreprise. Les résultats moyens présentés à la série D révèlent un écart du potentiel de rendement de près de 32 % entre les deux groupes soit celui des personnes participantes et celui des personnes salariées.

3.2.4 Hypothèses de revenus estimés pour les personnes

Les personnes engagées dans le projet de recherche ont accepté que soit analysé l'impact financier d'un éventuel retour au travail au plan de leurs revenus globaux. L'enquête, menée par l'ACEF de la Mauricie, visait à évaluer l'impact financier. Nous vous présentons dans cette partie les résultats de cette étude. Pour faciliter la compréhension des résultats, nous ferons un bref rappel de la méthodologie utilisée. Six scénarios ont été établis à partir des variables suivantes :

- Un taux horaire de 7,00 \$ ou de 8,30 \$;
- Un nombre d'heures de travail, soit de 21, 28 ou 35 heures par semaine.

Ces taux horaires correspondaient au salaire minimum alors en vigueur et à celui demandé au gouvernement par l'ensemble des groupes communautaires et syndicaux afin de permettre aux personnes à faible revenu de ne plus vivre sous le seuil de la pauvreté. Les nombres d'heures de travail retenus voulaient aussi prendre en considération les contraintes à l'emploi vécues par les personnes tant au plan personnel ou de la santé qu'à celui des limites de productivité.

Une analyse détaillée de la situation financière de chacune des personnes a été faite. Toutes les personnes ont été rencontrées afin d'évaluer, avec elles, les revenus qu'elles gagnent et les avantages sociaux dont elles bénéficient. De plus, leurs dépenses ont aussi été comptabilisées. Afin de simplifier l'analyse, nous nous sommes attardés aux dépenses susceptibles de changer dans l'hypothèse d'un retour au travail (HLM, transport, frais de garde et médicaments). Ont également été prises en considération les dépenses fixes, soit le coût du

loyer, de l'électricité, du chauffage, du téléphone, du câble, des assurances et des taxes, le cas échéant. Nous avons également considéré la situation familiale dans le cas des personnes ayant une conjointe ou un conjoint ne participant pas à la recherche.

L'analyse des résultats a permis d'établir quelle serait la situation résultant de chaque scénario. En tenant compte des variations des revenus et des dépenses, la personne pouvait déterminer s'il y avait gains ou pertes budgétaires par rapport à sa situation actuelle (bilan global en termes de surplus ou déficit). Le rapport détaillé de l'étude expose le profil des personnes participantes, le tableau comparatif des différents scénarios et l'analyse individuelle de chacune et chacun (voir Appendice G). Le tableau qui suit présente un portrait global pour l'ensemble de la cohorte, soit les 14 participants et participantes.

Tableau 3.1

Profil des personnes participantes / Hypothèses de revenus par scénario / ACEF Mauricie, 2002

Participant 1	21 h/7.00 \$	21h/8.30 \$	27h/7.00 \$	27h/8.30 \$	35h/7.00 \$	35h/8.30
Scénario	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3	Scénario 4	Scénario 5	Scénario 6
Aide sociale	940	940	940	940	940	940
Montant	873	877	956	875	903	1081
Variation	-67	-63	16	-65	-37	141
Participant 2						
Scénario	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3	Scénario 4	Scénario 5	Scénario 6
Aide sociale	938	938	938	938	938	938
Montant	1118	1118	1118	1118	1118	1236
Variation	180	180	180	180	180	298
Participant 3						
Scénario	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3	Scénario 4	Scénario 5	Scénario 6
Aide sociale	1062	1062	1062	1062	1062	1062
Montant	1243	1388	1520	1296	1469	1590
Variation	181	326	458	234	407	528
Participant 4						
Scénario	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3	Scénario 4	Scénario 5	Scénario 6
Aide sociale	636	636	636	636	636	636
Montant	670	813	948	738	916	1073
Variation	34	177	312	102	280	437
Participant 5						
Scénario	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3	Scénario 4	Scénario 5	Scénario 6
Aide sociale	651	651	651	651	651	651
Montant	687	838	970	765	939	1094
Variation	36	187	319	114	288	443
Participant 6						
Scénario	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3	Scénario 4	Scénario 5	Scénario 6
Aide sociale	1572	1572	1572	1572	1572	1572
Montant	1875	1975	2025	1925	2025	2075
Variation	303	403	453	353	453	503
Participant 7						
Scénario	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3	Scénario 4	Scénario 5	Scénario 6
Aide sociale	670	670	670	670	670	670
Montant	708	819	954	724	922	1080
Variation	38	149	284	54	252	410

Participant 8						
Scénario	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3	Scénario 4	Scénario 5	Scénario 6
Aide sociale	648,67	648,67	648,67	648,67	648,67	648,67
Montant	728	819	954	729	922	1080
Variation	79,33	170,33	305,33	80,33	273,33	431,33
Participant 9						
Scénario	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3	Scénario 4	Scénario 5	Scénario 6
Aide sociale	530	530	530	530	530	530
Montant	647	819	954	746	922	1080
Variation	117	289	424	216	392	550
Participant 10						
Scénario	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3	Scénario 4	Scénario 5	Scénario 6
Aide sociale	633	633	633	633	633	633
Montant	670	819	954	746	922	1080
Variation	37	186	321	113	289	447
Participant 11						
Scénario	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3	Scénario 4	Scénario 5	Scénario 6
Aide sociale	674	674	674	674	674	674
Montant	728	819	954	729	922	1080
Variation	54	145	280	55	248	406
Participant 12						
Scénario	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3	Scénario 4	Scénario 5	Scénario 6
Aide sociale	633	633	633	633	633	633
Montant	670	819	954	745	922	1080
Variation	37	186	321	112	289	447
Participant 13						
Scénario	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3	Scénario 4	Scénario 5	Scénario 6
Aide sociale	691	691	691	691	691	691
Montant	728	819	954	729	922	1080
Variation	37	128	263	38	231	389
Participant 14						
Scénario	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3	Scénario 4	Scénario 5	Scénario 6
Aide sociale	465	465	465	465	465	465
Montant	930	1100	1232	1028	1201	1356
Variation	465	635	767	563	736	891

Globalement, le résultat des analyses individuelles indique des gains pour les personnes dans tous les scénarios à l'exception d'un seul. L'ensemble des personnes participantes au projet vit des contraintes à l'emploi d'ordre personnel et elles auraient des difficultés à travailler trente-cinq heures par semaine. Notons que ces contraintes ne font pas en sorte que les personnes sont considérées inaptes au travail à l'exception d'une personne.

Les scénarios sont toutefois concluants sauf pour une seule personne, celle-ci ayant le statut de soutien financier. Le fait de travailler ne lui permettrait pas d'augmenter ses revenus sauf dans un scénario qui verrait son revenu légèrement augmenté. Cependant, ce scénario demande de travailler 35 heures semaine, ce que la personne ne peut faire dû à sa contrainte sévère à l'emploi. Selon les scénarios, nous remarquons une augmentation des revenus qui varie entre 16 \$ et 891 \$. Bien certainement, le scénario le plus avantageux au plan économique est celui qui combine la variable de 35 heures au taux horaire le plus élevé soit 8h30.

3.2.5 Résultats de l'analyse financière de mise en place d'un programme public d'emplois de solidarité

Cette section de la présentation des résultats réfère aux objectifs du projet visant à évaluer les coûts prévisionnels pour l'État d'une politique d'emploi qui viserait à soutenir l'intégration à l'emploi des personnes les plus désavantagées du marché du travail. Les résultats sont tirés des données quantitatives réalisées par Caroline Lachance, économiste à ECOF et impliquée dans la recherche et sous la direction du comité de coordination dont nous faisons partie. Une collaboration du chantier d'économie sociale s'est ajoutée pour réaliser cette partie. Afin de faciliter la compréhension des résultats, nous vous présentons un bref rappel méthodologique de l'analyse financière effectuée.

3.2.5.1 Rappel méthodologique des calculs estimés

La présentation tient compte de la situation réelle de quatorze participants et participantes au projet. Nos calculs sont donc basés uniquement sur cette cohorte. De plus, le tableau ci-

dessous calcule les impacts directs, mais ne tient pas compte des impacts indirects qui pourraient découler d'un tel projet. Également, nous ne tenons pas compte de la fiscalité fédérale qui, selon nous, permet en partie des retombées pour le Québec. La situation actuelle des quatorze personnes tient compte des contributions versées par l'État via les prestations de l'assistance emploi ainsi que du supplément prévu par la mesure de participation.

Aux fins de l'analyse des différents scénarios, nous avons tenu compte des revenus de travail permis par les règlements de l'assistance emploi et nous avons inclus le manque à gagner comme contribution supplémentaire de l'État.

La contribution mensuelle de l'État au salaire se base sur un taux de productivité des personnes participantes établi à 40 %, l'État compensant donc le 60 % restant. Le pourcentage de productivité établi pour les participants étant une moyenne de l'ensemble des mesures de productivité.

En ce qui concerne la fiscalité perçue par l'État, les taux utilisés proviennent d'une étude effectuée par le Chantier de l'économie sociale.

Taux d'imposition

Nous avons basé notre estimation des impôts sur le revenu selon les taux marginaux d'imposition après les déductions de base (personnelles).

SALAIRE HORAIRE	TAUX D'IMPOSITION
7,00	6,98 %
8,00	8,06 %
9,00	9,05 %

Aux fins de la recherche, nous avons exclu, des scénarios 1, 2 et 4, l'imposition provinciale. Nous avons calculé un taux d'imposition de 6,98 % pour les scénarios 3 et 5. Enfin, nous avons utilisé un taux d'imposition de 8,06 % dans le scénario 6.

Taxe de vente perçue

Le Québec comptait, en 1999, 7 329 000 habitants qui ont généré 138 357 000 000 \$ de salaires. Ces salaires ont servi, entre autres, à produire une consommation au détail de 64 588 000 000 \$, soit une propension moyenne à consommer de 46,7 %. Cette consommation se répartit en plusieurs segments de consommation dont :

CONSUMMATION QUEBÉCOISE (1999)

Population	7 329 000
Revenu brut	138 357 000 000 \$
Revenu moyen	18 878 \$
Achats au détail	64 588 000 000 \$
Propension moyenne à consommer	47 %
Ventes par secteur	
Épicerie	18 414 000 000 \$
Vêtements	4 805 000 000 \$
Chaussures	761 000 000 \$
Véhicules	13 461 000 000 \$
Station service	3 363 000 000 \$
Automobile	4 775 000 000 \$
Meubles	867 000 000 \$
Biens durables	1 898 000 000 \$
Biens semi-durables	2 567 000 000 \$
Pharmacie	3 797 000 000 \$
Autres	9 880 000 000 \$
Total	64 588 000 000 \$
Sous-total taxable (hors épicerie)	46 174 000 000 \$
Consommation taxable sur les salaires bruts	33 %
Imposition	7,50 %
TVQ sur revenu brut	2,50 %

Source : Canadian markets, Financial Post

Les résultats démontrent un taux moyen de 2,5 % de TVQ prélevée sur le revenu du Québécois moyen. Les faibles revenus ayant une propension marginale à épargner, leur taux de consommation taxable sur le revenu devrait donc être supérieur.

Ainsi, notre estimation de 1,5 % semble valable, même en déduisant les taxes qui auraient été payées par le biais des prestations d'assistance emploi (2,5 % sur 8 440 \$ d'augmentation de revenu $8 \times 35 \times 52 = 14\,560$ \$ moins 6 120 \$ de prestation entraîne que 1,5 % de taxes proviennent de la hausse de revenu et 1 % serait consommé de toute façon avec les prestations).

Malgré le fait que la recherche propose divers scénarios basés sur des salaires horaires différents de l'exemple présenté, notre estimation nous semble toujours valable. Nos calculs basés sur cette moyenne font en sorte que les variations engendrées seraient marginales. Les variations pourraient être largement compensées par les effets indirects dont nous n'avons pas tenu compte aux fins de la recherche.

3.2.5.2 Résultats de l'analyse financière

Le tableau qui suit présente l'analyse des données financières considérant les facteurs ci-haut énumérés. Le tableau présente les résultats de six scénarios qui sont les mêmes que ceux considérés dans l'étude sur l'impact financier mené par l'ACEF, soit des variables horaires à raison de 21 heures semaine, 28 heures semaine et 35 heures semaine et les variables taux horaires selon les taux en vigueur au moment de l'analyse, soit 7 h \$ et 8 h 30 min \$.

Tableau 3.2

Analyse des données financières / Résultats de six scénarios

		Total avant av. sociaux	Av. sociaux (*) 18,50 %	Total
Scénario 1	7,00 \$/heure ; 21 heures semaine	147,00 \$	27,20 \$	174,20 \$
Scénario 2	7,00 \$/heure ; 28 heures semaine	196,00 \$	36,26 \$	232,26 \$
Scénario 3	7,00 \$/heure ; 35 heures semaine	245,00 \$	45,33 \$	290,33 \$
Scénario 4	8,30 \$/heure ; 21 heures semaine	174,30 \$	32,25 \$	206,55 \$
Scénario 5	8,30 \$/heure ; 28 heures semaine	232,40 \$	42,99 \$	275,39 \$
Scénario 6	8,30 \$/heure ; 35 heures semaine	290,50 \$	53,74 \$	344,24 \$

Note:

(*) *Avantages sociaux de l'ébénisterie : le taux de CSST est plus élevé que la moyenne compte tenu du risque associé*

Nom	Situation actuelle Contribution de l'État	Scénario 1 Contribution de l'État (aide sociale et autres)	Scénario 2 Contribution de l'État (aide sociale et autres)	Scénario 3 Contribution de l'État (aide sociale et autres)	Scénario 4 Contribution de l'État (aide sociale et autres)	Scénario 5 Contribution de l'État (aide sociale et autres)	Scénario 6 Contribution de l'État (aide sociale et autres)	Notes
1 (Soutien financier)	940,00 \$	293,00 \$	123,00 \$	30,00 \$	196,00 \$	22,00 \$	21,00 \$	21 \$ de TVQ; scénarios 3 et 6
2	943,34 \$	540,00 \$	370,00 \$	144,00 \$	430,00 \$	195,00 \$	25,00 \$	25 \$ de TVQ; scénario 6
3	701,00 \$	303,00 \$	252,00 \$	140,00 \$	244,00 \$	140,00 \$	69,00 \$	21 \$ de TVQ; tous les scénarios. Programme Apport tous les scénarios.
4	701,00 \$	154,00 \$	59,00 \$	13,00 \$	55,00 \$	13,00 \$	13,00 \$	13 \$ de TVQ; scénarios 2 à 6
5	987,34 \$	540,00 \$	370,00 \$	238,00 \$	443,00 \$	271,00 \$	139,00 \$	25 \$ de TVQ; scénario 6

6	943,34 \$	720,00 \$	622,00 \$	690,00 \$	660,00 \$	525,00 \$	294,00 \$	25 \$ de TVQ; scénario 6. Programme Apport tous les scénarios. Répit parental de 60 \$
7	701,00 \$	154,00 \$		21,00 \$	57,00 \$	21,00 \$	21,00 \$	21\$ de TVQ; scénarios 3-5-6
8	657,00 \$	154,00 \$	21,00 \$	21,00 \$	57,00 \$	21,00 \$	21,00 \$	21 \$ de TVQ; scénarios 2-3-5-6
9	701,00 \$	154,00 \$	21,00 \$	21,00 \$	77,00 \$	21,00 \$	21,00 \$	21 \$ de TVQ; scénarios 2-3-4-5-6
10	701,00 \$	154,00 \$	67,00 \$	21,00 \$	63,00 \$	21,00 \$	21,00 \$	21 \$ de TVQ; scénarios 2-3-4-5-6
11	701,00 \$	154,00 \$	21,00 \$	21,00 \$	56,00 \$	21,00 \$	21,00 \$	21 \$ de TVQ; scénarios 2-3-5-6
12	701,00 \$	154,00 \$	21,00 \$	21,00 \$	78,00 \$	21,00 \$	21,00 \$	21 \$ de TVQ; scénarios 2-3-4-5-6
13	701,00 \$	154,00 \$	21,00 \$	21,00 \$	57,00 \$	21,00 \$	21,00 \$	21 \$ de TVQ; scénarios 2-3-5-6
14 (Héritage)	701,00 \$	154,00 \$	21,00 \$	21,00 \$	56,00 \$	21,00 \$	21,00 \$	21 \$ de TVQ; scénarios 2-3-5-6. Calculs basés sur le montant admissible. Cette personne subit une coupure compte tenu de l'héritage.
TOTAL mensuel	10 780,02 \$	3 782,00 \$	1 989,00 \$	1 423,00 \$	2 529,00 \$	1 334,00 \$	729,00 \$	
Contribution mensuelle de l'ÉTAT au salaire	- \$	5 346,68 \$	7 128,91 \$	8 911,14 \$	6 339,64 \$	8 452,85 \$	10 566,07 \$	
Total de la contribution de l'ÉTAT avant fiscalité	10 780,02 \$	9 128,68 \$	9 117,91 \$	10 334,14 \$	8 868,64 \$	9 786,85 \$	11 295,07 \$	
Fiscalité perçue par l'ÉTAT tous les mois	- \$	(893,02) \$	(1 040,97) \$	(2 418,31) \$	(975,44) \$	(2 317,04) \$	(3 009,55) \$	

Contribution totale de l'ÉTAT	10 780,02 \$	8 235,67 \$	8 076,95 \$	7 915,83 \$	7 893,19 \$	7 469,82 \$	8 285,52 \$
Gain mensuel de l'ÉTAT		2 544,35 \$	2 703,07 \$	2 864,19 \$	2 886,83 \$	3 310,20 \$	2 494,50 \$

Note:

Dans tous les scénarios présentés ci-dessous, l'État paie 60 % du salaire

L'entreprise ou l'organisme paie 40 % du salaire ainsi que les avantages sociaux

Scénario 1

Salaire hebdomadaire	147,00 \$
Avantages sociaux	27,20 \$
Taux de productivité	40 %
Contribution de l'État	60 %

1 personne / semaine

Contribution de l'État	Contribution de l'entreprise ou de l'organisme	Salaire total
88,20 \$	86,00 \$	174,20 \$

14 personnes / 4,33 semaines

Contribution de l'État	Contribution de l'entreprise ou de l'organisme	Salaire total
5 346,68 \$	5 213,02 \$	10 559,70 \$

Scénario 2

Salaire hebdomadaire	196,00 \$
Avantages sociaux	36,26 \$
Taux de productivité	40 %
Contribution de l'État	60 %

1 personne/semaine

Contribution de l'État	Contribution de l'entreprise ou de l'organisme	Salaire total
117,60 \$	114,66 \$	232,26 \$

14 personnes/4,33 semaines

Contribution de l'État	Contribution de l'entreprise ou de l'organisme	Salaire total
7 128,91 \$	6 950,69 \$	14 079,60 \$

Scénario 3

Salaire hebdomadaire	245,00 \$
Avantages sociaux	45,33 \$
Taux de productivité	40 %
Contribution de l'État	60 %

1 personne/semaine

Contribution de l'État	Contribution de l'entreprise ou de l'organisme	Salaire total
147,00 \$	143,33 \$	290,33 \$

14 personnes/4,33 semaines

Contribution de l'État	Contribution de l'entreprise ou de l'organisme	Salaire total
8 911,14 \$	8 688,36 \$	17 599,50 \$

Scénario 4

Salaire hebdomadaire	174,30 \$
Avantages sociaux	32,25 \$
Taux de productivité	40 %
Contribution de l'État	60 %

1 personne/semaine

Contribution de l'État
104,58 \$

Contribution de l'entreprise ou de l'organisme
101,97 \$

Salaire total
206,55 \$

14 personnes/4,33 semaines

Contribution de l'État
6 339,64 \$

Contribution de l'entreprise ou de l'organisme
6 181,15 \$

Salaire total
12 520,79 \$

Scénario 5

Salaire hebdomadaire	232,40 \$
Avantages sociaux	42,99 \$
Taux de productivité	40 %
Contribution de l'État	60 %

1 personne/semaine

Contribution de l'État
139,44 \$

Contribution de l'entreprise ou de l'organisme
135,95 \$

Salaire total
275,39 \$

14 personnes/4,33 semaines

Contribution de l'État
8 452,85 \$

Contribution de l'entreprise ou de l'organisme
8 241,53 \$

Salaire total
16 694,38 \$

Scénario 6

Salaire hebdomadaire	290,50 \$
Avantages sociaux	53,74 \$
Taux de productivité	40 %
Contribution de l'État	60 %

1 personne/semaine

Contribution de l'État	Contribution de l'entreprise ou de l'organisme	Salaire total
174,30 \$	169,94 \$	344,24 \$

14 personnes/4,33 semaines

Contribution de l'État	Contribution de l'entreprise ou de l'organisme	Salaire total
10 566,07 \$	10 301,91 \$	20 867,98 \$

Fiscalité perçue par le gouvernement	Taux retenus	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3	Scénario 4	Scénario 5	Scénario 6
Masse salariale globale		126 814 \$	169 085,28 \$	211 356,60 \$	150 365,12 \$	200 486,83 \$	250 608,54 \$
Impôt sur le revenu	6,98% scénarios 3 et 5; 8,06% scénario 6	\$	- \$	14 752,69 \$	- \$	13 993,98 \$	20 199,05 \$
RRQ	0,00 %	- \$	- \$	\$	\$	- \$	- \$
Assurance -emploi	0,00 %	\$	- \$	\$	- \$	- \$	- \$
FSS	2,70 %	3 423,98 \$	4 565,30 \$	5 706,63 \$	4 059,86 \$	5 413,14 \$	6 766,43 \$
Taxes de ventes perçues (**)	1,50 %	1 902,21 \$	2 536,28 \$	3 170,35 \$	2 255,48 \$	3 007,30 \$	3 759,13 \$
TOTAL		5 326,19 \$	7 101,58 \$	23 629,67 \$	6 315,34 \$	22 414,43 \$	30 724,61 \$
Fiscalité perçue annuellement sur le salaire		5 326,19 \$	7 101,58 \$	23 629,67 \$	6 315,34 \$	22 414,43 \$	30 724,61 \$
Contribution à l'assurance médicament	385 \$/personne	5 390,00 \$	5 390,00 \$	5 390,00 \$	5 390,00 \$	5 390,00 \$	5 390,00 \$
Fiscalité totale perçue annuellement		10 716,19 \$	12 491,58 \$	29 019,67 \$	11 705,34 \$	27 804,43 \$	36 114,61 \$
Fiscalité perçue sur une base mensuelle		893,02 \$	1 040,97 \$	2 418,31 \$	975,44 \$	2 317,04 \$	3 009,55 \$

Note:

(**) L'item taxe de vente est une mesure acceptée qui tient compte des retombées fiscales pour l'État des dépenses effectuées par chaque travailleur sur la base de son salaire brut. Voir notes supplémentaires.

L'analyse des résultats révèle que tous les scénarios présentés favorisent des gains pour l'État par rapport à la situation actuelle. Pour le plus faible scénario, soit le scénario 6 (35 heures à 8h30 \$), le gain est de 2 494. 50 \$ alors que pour le scénario le plus élevé soit le scénario 5 (28 heures à 8,30 \$), le gain est de 3 310,20 \$.

PARTIE SECONDE

DISCUSSION SUR LES RÉSULTATS DE L'ÉTUDE ÉVALUATIVE

3.3 DISCUSSION SUR LES RESULTATS ET ANALYSE THEORIQUE

3.3.1 Discussion sur les résultats du volet qualitatif

Nous avons tenté de ressortir globalement les grandes thématiques qui se dégagent, pour chacune des dimensions abordées et présentées aux sections 3.2.1 et 3.2.2, des résultats concernant les données sociodémographiques, la condition sociale, l'impact du projet sur les personnes ainsi que la satisfaction générale des personnes. Nous appuierons cette analyse par des citations tirées des entrevues auprès des participants et participantes tout en les mettant en corrélation avec les points de vue de différents auteurs présentés dans notre cadre théorique.

3.3.1.1 Profil des participants et participantes et condition sociale

En regard des résultats relatifs au profil des personnes et à leur condition sociale, les éléments qui ressortent des entrevues distinguent la condition sociale des personnes par les caractéristiques suivantes : une pauvreté économique et relationnelle qui affecte la santé physique et psychologique des personnes et qui nuit au développement de leurs potentialités, à leur autonomie affective et matérielle ainsi qu'à leur intégration sociale.

Plusieurs auteurs confirment le sens de ces résultats. Ils indiquent que la pauvreté ne se qualifie pas que sur le plan des conditions économiques, mais que ses répercussions sont beaucoup plus globales. Elle se manifeste « par une absence de relations sociales, de participation à la vie sociale et culturelle dans son milieu, qui risque de se traduire par une mise à l'écart, une exclusion caractéristique d'une pauvreté des moyens (pouvoir de décision,

réseaux de relations, connaissances, informations stratégiques) » (Lesemann 1995 in Chartrand, 2000 : 596).

« J'téléphone à personne, j'ai même pas le téléphone, j'vois mes chums au travail. »

« J'peux rien faire d'autre que d'essayer de survivre au jour le jour. C'est une job à temps plein de courir les spéciaux. C'est épuisant à longue. J'ai pas le choix, tout est calculé. J'arrive mais c'est dur, la fin du mois c'est pas évident. L'hiver j'y arrive pas à cause du chauffage, j'ai toujours un compte en retard avec l'Hydro. »

D'autres auteurs affirment qu'être pauvre aujourd'hui, c'est également « être plus ou moins dépossédé d'attributs multiples qui se rapportent à la misère matérielle, à l'isolement social, à la sous-scolarisation. Être pauvre, c'est non seulement vivre avec peu sur le plan de l'avoir, mais c'est souvent souffrir d'une absence de savoir et de pouvoir reconnu » (René et al in Dorvil et Mayer, 2001 : 344).

« Quand j'ai travaillé ailleurs, j'étais pas capable de compter... j'oublie les chiffres, j'suis pas capable de les retenir... ici ils acceptent que je sois de même... c'est pas grave. »

« ... quand ma fille a n'en peut pu, a m'amène la p'tite à maison. Si j'la prend pas c'est la p'tite qui reçoit, ... ben ces jours là, j'appelle pis y comprenne icit, ailleurs, y me mettrait à porte. »

« J'ai pas été à l'école, quelques années, j'pense que j'ai fini en troisième. J'peux pas ben ben avoir une job. J'ai appris à me débrouiller avec les cours à COMSEP, mais j'ai souvent besoin d'eux autres. J'peux pas ben ben compter sur ma famille, y sont dans même situation que moé. Une chance qu'y a le projet, y m'prenne

comme je suis pis je me rends compte que je peux apprendre ici mais ça me prend du temps à comprendre des fois. Y comprennent... »

«... ma mère est malade, y faut que je m'en occupe, a pas d'argent pis a juste moé. Mon frère on peut pas compter sur lui, y é complètement décroché. Moi si y avait pas fait des arrangements pour le travail, j'serais pu capable de travailler. Au moins, avec l'horaire, je gagne un peu, je me sens utile personnellement pis j'peux continuer à m'occuper de ma mère. »

Ces dimensions économiques et sociorelationnelles de la pauvreté se caractérisent en fin de compte par des réalités dont les facettes sont multiples : perte de citoyenneté, perte d'identité causée par l'absence de rôles sociaux reconnus (travail), absence de réseaux sociaux (isolement), stigmatisation sociale et perte de la dignité (dévalorisation de soi) (René, Garon, Ouellet, Durand, Dufour in Dorvil et Mayer, 2001).

«...ici à l'entreprise, j'me sens bien avec le monde, on est tous pareils, on vient de la même place... y en a pas qui s'prenne pour d'autre, qui s'pense supérieur, qui nous font sentir qu'on est pas grand-chose... »

3.3.1.2 Impact du projet sur les activités citoyennes

Le projet des *Emplois de solidarité*, à cause de ses multiples facettes (activités de formation, d'éducation populaire, citoyennes), favorise le développement et l'émergence de nouveaux espaces de participation sociale qui jouent tout aussi un rôle intégrateur et socialisant. Les résultats renforcent les hypothèses littéraires qui stipulent l'importance et la place qu'occupent, en dehors des activités de travail dans le champ de la production salarié, les autres types d'activités. Les auteurs (Defourny, Favreau, Laville, 1998 ; Favreau, Lévesque 1995 ; Klein, Lévesque 1995 ; Petrella, 1997) qui défendent la théorie de la pluriactivité vont aussi dans cette optique. Selon cette école, l'individu se réalise par des activités multiples.

Dans cette visée, il est donc souhaitable de diversifier les formes de travail et il est possible de participer au bien commun autrement que par l'emploi.

«... avant j'tournais en rond chez nous. J'déprimais. J'déprime depuis que ma mère est morte, ça été ben dur. Maintenant que j'suis ici, j'm'intéresse à plus d'affaires. À l'heure du dîner, on parle ensemble de ce qui ce passe, on écoute la radio. On a été l'autre jour avec COMSEP entendre parler du budget du gouvernement... avant, toutes ces affaires-là, ça me passait cent pieds par-dessus la tête. »

3.3.1.3 Satisfaction des personnes en regard de leur vie familiale, personnelle et professionnelle

Les résultats révèlent que la satisfaction des personnes se traduit par le bien-être que procurent le groupe et le réseau social, par la fierté de s'inscrire dans un projet d'utilité sociale, par un sentiment de normalité et de sécurité en regard du « vivre le quotidien » et finalement, par le plaisir « d'apprendre en faisant ».

«Mon travail a organisé ma vie. J'ai maintenant une vie normale, j'me lève le matin, j'vas travailler, je rentre chez nous pis je dors bien. J'adore ça travailler, y manque juste que je sorte de l'aide sociale. »

« on dirait que depuis que je travaille ici avec les machines, tout a débloqué, j'ai appris à compter les mesures, c'est pas comme à l'école, on dirait qu'en le faisant c'est plus clair. Ça m'a pris un peu de temps mais j'y suis arrivé, j'suis fier de moé. »

« À Bouff'Elles, j'ai été capable de comprendre les mesures en grammes. Là je peux plus faire des nouvelles recettes chez nous. Avant je prenais juste les vieilles recettes de ma mère. »

L'analyse des résultats en regard des propos tenus par les participantes et participants confirme plusieurs théories et écoles de pensée qui préconisent le rôle intégrateur du travail. Notons particulièrement les auteurs de l'école théorique de la centralité du travail (Perret, 1997 ; Dubar, 1993 ; Castel, 1995a). Ceux-ci avancent l'idée que le travail joue un rôle important dans le processus identitaire, dans l'intégration et la socialisation et qu'il est porteur d'une légitimité sociale.

«... moi j'ai hâte au lundi, pour retrouver la gang. c'est une famille, je me sens chez nous, je me suis enfin trouvé une place. »

«Le monde qui m'énervait... maintenant j'apprends à les apprécier, même si y deviennent pas mes amis, je leur parle sans leur crier après. J'ai appris à parler aux autres, avant j'engueulais tout le monde. »

Ces résultats mettent en lumière les théories des sociologues Perret et Dubar (1993) en regard du rôle intégrateur du travail. Selon l'auteur, « l'insertion professionnelle conditionne l'intégration sociale, ne serait-ce que parce qu'il faut des revenus pour accéder aux biens culturels, pour avoir une vie relationnelle normale ».

Le sociologue Claude Dubar (1994), quant à lui, avance l'idée que dans une société où le travail est défini à partir d'une conception économique, celui-ci demeure un vecteur important d'intégration.

Toujours selon l'auteur, le travail occupe une position stratégique dans les trajectoires de vie des adultes et dans une société où l'emploi devient une denrée rare et sélective, l'enjeu pour les personnes peu qualifiées est réel puisque celles-ci ont de la difficulté à non seulement à se

tailler une place dans le marché du travail mais même selon Dubar (1994) à se qualifier en regard des procédures d'embauches.

3.3.1.4 Estime de soi

L'analyse des résultats en regard de ce volet révèle que la satisfaction des personnes en termes d'estime de soi se définit par les indicateurs suivants tels que les participantes et participantes les ont identifiés : leur capacité de prendre la parole et d'exprimer leur opinion, le fait de prendre sa place, le fait d'exprimer leur capacité, le progrès de leur cheminement et de leur apprentissage, ainsi que le sentiment de vivre du respect et de la valorisation en regard de leur processus.

« je suis en démarche, j'en ai fait un bout, mais j'ai encore ben du chemin à faire... je me sens encore ben fragile. »

« je sais maintenant que je vaux encore quelque chose, c'est ben plus valorisant de travailler que d'être à l'école. Je suis fière de moi . »

« Je me sens aimé et apprécié. Avant j'avais l'impression d'être rien, maintenant je sens que je suis important. »

«... je suis en démarche, j'en ai fait un bout, mais j'ai encore ben du chemin à faire. Y prennent le temps de m'expliquer, ça me prend du temps, mais ici j'y arrive. Y a des choses que j'arrive pas à faire, j'ai de la misère, j'oublie, ça m'prend plus de temps que les autres, ici y m'prenne comme je suis. »

«... j'prends plus ma place...j'prends de l'assurance, je suis capable de faire des choses, on m'encourage, on me dit continue, ça va marcher. »

Les résultats en regard de l'estime de soi révèlent le rôle du travail sur la construction de l'image de soi. Selon les théories en psychologie du travail ainsi que selon les théories du sociologue Bernard Perret (1997), le travail joue un rôle privilégié dans la construction de l'image de soi en raison du regard subjectif de l'individu sur lui-même et du regard objectif des autres. Ces théories préconisent que le travail permette à l'individu de resserrer les liens entre lui et la réalité, entre sa condition matérielle et sociale.

« J'ai d'la misère avec certaines machines, mais personne rit de moi, y m'prennent comme j'suis. J'peux essayer des affaires, pis m'tromper pis r'commencer... ailleurs j'pourrais pas. »

Par ailleurs, les propos des entrevues relatent à plusieurs occasions, l'effet néfaste des processus d'étiquetage social sur l'estime de soi. À ce titre, Serge Paugam stipule par sa théorie sur la disqualification sociale (1991) que le regard de la société crée l'exclusion par un processus d'étiquetage ou de « disqualification » qui nuit fortement à la construction de l'identité et de l'image de soi.

« ici ils me prennent comme j'suis, j'ai pas besoin de faire semblant. Je suis accepté, tout le monde me respecte, il ne rit pas de moi . »

«... je me sens accepté, ils me prennent comme je suis, ici je me sens respecté, je peux dire ce que j'ai à dire. Quand on a des idées on peut le dire on est écouté. On est tous pareils on vient tous de la même place, c'est plus facile ici. »

3.3.1.5 Sentiment de bien-être

Les résultats du questionnaire et des entrevues indiquent que les indicateurs les plus significatifs pour les personnes en regard de leur état de bien-être sont liés à l'apport du réseau social, au fait de participer et d'être quotidiennement en action dans des activités

socialisantes. Le bien-être que procure également le réseau social, conséquent de la participation au projet, ressort fortement. L'idée de la participation et du lien social ressort donc comme une idée forte tout au long des entrevues.

«... Depuis que je travaille, il se passe des tas de choses intéressantes, avant je m'ennuyais, les journées étaient longues depuis que je travaille y a la gang, je ne me sens plus seul... maintenant le temps passe vite, si l'entreprise ferme, j'ai pas envie de retourner à ma p'tite vie plate. »

Cette dimension de la participation rejoint les théories sur l'exclusion et de manière plus spécifique, celle de Robert Castel (1994). En effet, selon cet auteur, *l'exclusion professionnelle* conduit à une situation d'isolement social caractérisée par la pauvreté et la perte de la citoyenneté active, parce qu'elle effrite d'une part, les droits sociaux et politiques des individus et d'autre part, le lien social nécessaire à la construction de l'identité. Par ailleurs, la théorie de De Gaulejac sur les processus de désinsertion sociale développe aussi cette idée du « mouvement de déclassement de certains individus, de leur descension sociale et de la rupture des liens sociaux ». (De Gaulejac, Léonetti, 1994 :19). Selon cet auteur, trois facteurs contribuent à ce processus dont un facteur d'ordre économique, un autre lié aux liens sociaux et un dernier d'ordre symbolique, l'individu étant évalué en fonction de son utilité sociale.

3.3.1.6 Sentiment de réalisation personnelle, santé et habitudes de vie

Les résultats de ce questionnaire sont révélateurs des limites qu'ont les personnes à se réaliser pleinement dans des conditions de pauvreté. Les résultats révèlent que le sentiment de réalisation personnelle passe beaucoup par l'implication des personnes au projet des « *Emplois de solidarité* », les autres dimensions de leur vie personnelle, familiale et sociale étant peu actualisées.

« Les loisirs, j'ai pas d'argent. Les amis, j'en ai pas sauf icitt à l'ébénisterie. »

« J'ai pas de téléphone, j'vois le monde quand je viens icitt pis quand j'ai besoin d'avoir des informations, ben là j'vas à EBYON. »

Selon l'analyse des résultats, nous pouvons prétendre que la participation au projet a eu un impact positif sur les habitudes de vie pour les personnes, entre autres, en regard de leur niveau de consommation de tabac, d'alcool et de médicaments ainsi qu'en regard de l'impact sur le sommeil. À ce titre, notons que presque toutes les personnes répondantes ont dit avoir un bon sommeil. La question ne précise pas de période précise. Nous faisons l'hypothèse que la réponse a été considérée pour la période à laquelle les personnes ont répondu, soit durant leur participation.

« j'ai une vie plus normale, je vois le jour, j'me lève le matin, j'me prépare j'vas travailler, j'dors mieux, j'arrive chez nous pis chu fatigué .. j'dors. »

« Quand je travaille je fume moins pis j'peux pas prendre un coup comme avant parce que le lendemain c'est trop dur. »

« maintenant j'fume le matin, après au break pis au dîner jusqu'au break de l'après-midi c'est ben moins que quand j'reste à maison. »

«..j'ai arrêté de fumer...c'est dur, mais j'ai moins de misère les jours où je travaille. »

Ces résultats confirment ceux de plusieurs recherches menées sur la pauvreté et qui sont largement exposés dans notre cadre théorique en regard des conséquences de la pauvreté sur la qualité de vie et la santé. En effet, les auteurs définissent la précarité comme étant

« l'absence d'une ou plusieurs sécurités, notamment celle de l'emploi, permettant aux personnes et familles d'assurer leurs obligations professionnelles, familiales ou sociales et de jouir de leurs droits fondamentaux ». (Choffé et al in Exclusion sociale et pauvreté en Europe, 2001: 15). Par ailleurs, Richard Shrillington (2000) note que « l'inégalité des revenus influe sur la vie des personnes à faible revenu à des égards très importants dont ceux de la santé, du développement psychosocial, de l'éducation et du revenu subséquent.

3.3.1.7 Satisfaction générale relativement au projet

L'analyse des résultats révèle que le projet génère, chez plusieurs personnes participantes, de nombreux bienfaits résultant de la participation au programme des « *Emplois de solidarité* ». Toutefois, pour certaines d'entre elles, le travail génère du stress, de l'angoisse et des maux physiques.

« quand j'arrive chez nous j'm'en tape trois petites (bière), après j'relaxe ca me prend une ou deux heures pis là ça va mieux, j'ai moins de pressio. »

La satisfaction générale des personnes en regard de leur participation au projet se traduit par le fort sentiment de normalité qui s'en dégage, l'effet structurant du travail sur l'organisation du quotidien, les bienfaits et l'importance du réseau social, la fierté et la dignité que procure le fait d'avoir un espace de participation. Pour les participantes et participants, le rapport à l'entreprise dépasse le rapport au travail ; l'entreprise est un milieu de vie et il comble le vide affectif et relationnel vécu par plusieurs personnes. Pour une majorité d'entre elles, l'entreprise est leur réseau social.

«... j'ai une vie plus normale, j'ai plus de revenus... j'me sens plus en forme... j'rencontre du monde, j'ai de nouveaux amis... chu plus fatigué mais c'est d'la bonne fatigue...c'est plus normal, c'est valorisant. »

*«... j'ai un but dans la vie... le matin j'me lève pis j'sais pourquoi.
Maintenant je peux dire à mes enfants: papa s'en va travailler. »*

*«c'est ma place, j'me sens chez moi, c'est comme une famille, ici on
me fait confiance. »*

L'idée de la participation est au cœur du discours des personnes interrogées. La participation sociale, la participation dans le monde du travail et la participation au processus de décision ont été exprimées et figurent dans plusieurs volets et dimensions abordés. À ce titre, le projet des *Emplois de solidarité* a mis en lumière des formes de participation qui sont spécifiques au modèle de développement et d'organisation du travail en économie sociale. L'idée de la participation volontaire semble aussi un élément de la motivation des personnes.

*« j'me sens partenaire, partie prenante de l'entreprise, c'est mon
projet». On peut prendre des initiatives quand j'ai une idée elle est
écouté. »*

*« C'est l'fun de participer au démarrage d'une entreprise c'est
comme si c'était un peu à moi. Le fait que je participe, je m'sens
importante...l'implication c'est important, participer aux décisions
ça fait en sorte que je me sens bien. »*

*«...obligé, je me sentirais humilié, tout changerait, je sentirais une
menace constante, y me semble que ça serait pas pareil, les rapports
avec le monde changeraient. Je ne viendrais plus avec le cœur à
l'ouvrage, je viendrais avec la rage au cœur. »*

Certains auteurs dont Laville (1994) ont démontré que les expériences en économie sociale et solidaire ont su innover et ont recherché, à travers leurs pratiques, de nouveaux modèles de développement par l'articulation du social et de l'économique. Ces modèles se sont dessinés

autour du renforcement du lien social, de la participation citoyenne, de la démocratisation des modèles économiques de gestion, de la répartition de la richesse, du partenariat et de la concertation (Laville, 1994).

La nature de l'entreprise nous semble aussi être un facteur considéré en regard de la satisfaction des personnes relativement au projet. En effet, les tâches manuelles et concrètes semblent favoriser les potentialités des personnes en regard de leur niveau de compétence.

« le cycle du travail...tu commences avec du brut pis après t'as un produit fin, le changement, la diversité... c'est jamais pareil, travailler sur les machines, j'aime ça le bois ça sens bon j'aime ça travailler sur les machines. »

«Je m'sens ben mieux dans un milieu d'hommes, ma mère me disait toujours que j'étais un garçon manqué... j'ai trouvé ma place, j'aime ça une shop de bois,...j'aime ça travailler physiquement. »

Ce rapport au travail manuel corrobore l'analyse du sociologue Bernard Perret voulant que les personnes moins qualifiées sont désavantagées par rapport au marché du travail considérant la logique actuelle du système qui met l'emphase sur le capital social en termes de compétences professionnelles. Selon lui, le développement de la technologie et de l'information entraîne des changements dans les rapports des personnes aux machines. Perret (1997) affirme que les activités humaines tendent à se spécialiser par rapport aux machines. Cette spécialisation se concrétise par la capacité d'abstraction et de créativité, par la capacité d'interpréter l'information en fonction de son contexte matériel et social et par la capacité d'entrer en relation, en communication, en sympathie avec ses semblables. Toujours selon l'auteur, les tâches répétitives ne disparaissent pas nécessairement, mais elles ne sont plus au centre du processus d'accroissement de l'efficacité. Alors que « la logique du taylorisme s'appliquait au travail répétitif et limitait l'incidence économique des disparités de compétences favorisant l'intégration des moins qualifiés (...), la logique du post-taylorisme et l'avènement technologique accroît l'impact des performances individuelles » (Perret 1997 :

22). En ce sens, l'évolution du travail est par elle-même génératrice d'exclusion et d'inégalités sociales. D'autres auteurs (Méda 1995, 1997 ; Dubar, 1993 ; Aubret, 2001) ont réfléchi à cette question du déplacement des compétences de la main-d'œuvre en termes d'enjeux et de défis de société en regard de la place des moins qualifiés dans le monde du travail. Selon Aubret, le nouveau « paradigme des compétences » renvoie à la personne ses chances de se qualifier pour un emploi en faisant la démonstration de ses compétences alors qu'avant, la démonstration des compétences se réalisait par l'exercice du travail.

Le dernier élément qui nous semble être un facteur de satisfaction réfère au modèle d'intervention du projet d'intégration en emploi. En effet, tel que décrit au second chapitre, le projet des *Emplois de solidarité* a développé un cadre d'intervention qui vise à faire cohabiter un modèle organisationnel à la fois axé sur les besoins de production et sur ceux liés au développement socioprofessionnel des participantes et participants. Les volets de formation et d'accompagnement ont été identifiés lors des entrevues comme des dimensions importantes pour les personnes.

«... en plus elle m'a aidé. Ça été ben important. Tu sais quand tout va mal quand le tapis te pars sous les pieds. Moi j'allais tout laisser là, toute, tu comprends... Si elle n'avait pas été là, j'sais pas où je serais maintenant. Quand les affaires vont mal, toujours mal, pis que tu sais pu par quel bout prendre ça. Pis que t'es tout seul... ben t'as le goût de toute lâcher. Pis là, j'en ai parlé avec elle. Elle m'a donné un gros coup de main, elle m'a aidé à prendre les problèmes l'un après l'autre... après j'ai été capable de continuer. »

Lors des entrevues menées auprès du personnel d'encadrement et d'intervention sociale, celui-ci a mentionné l'importance de tenir compte des problématiques personnelles pour favoriser la réussite dans le parcours d'intégration des personnes :

« Avec une personne, je suis obligée de lui mettre un horaire du mardi au jeudi à cause de ses problèmes d'alcoolisme. Pour elle, les

lundis et vendredis ne sont pas du tout productifs. Par contre, les autres jours, elle produit très bien. Il faut voir pour chaque personne. Chacun et chacune a sa réalité, son lot de problèmes, ses limites, ses forces aussi. Notre rôle est de concilier cela, de mettre en valeur les compétences, les forces et de donner le temps de résoudre les problèmes. Un emploi ne peut régler d'un coup le cumul des problèmes qu'a générés une vie dans la pauvreté. »

Par ailleurs, le personnel du Centre local d'emploi (CLE) quant à lui, confirme les limites des mesures d'employabilité et des politiques d'activation si celles-ci ne tiennent pas compte du contexte général de la personne et de son environnement. Ils affirment que les personnes « ont plusieurs défis à relever en même temps que celui de leur intégration » et que même parfois, le défi de la « réaction négative de leurs pairs est en soi un obstacle à leur réintégration au monde du travail ». D'ailleurs, les entrevues avec les participants et participantes nous ont permis de dégager ce constat.

« moi, c'est sûr c'est difficile, ma conjointe était pas vraiment d'accord avec ma job... c'est sûr ça complique les choses...mais là j'ai continué, sinon j'aurais claqué...les choses se sont arrangées. »

«... ma famille, ils ont arrêté de me parler quand j'ai commencé à venir ici, ils me disaient que je serais pas capable et que j'me ferais avoir là dedans et que ça me mettrait en bout de ligne dans la m... »

3.3.2 Discussion sur les résultats du volet quantitatif

Nous tenterons dans cette section de présenter les constats que nous dégageons de l'analyse des discussions concernant les résultats présentés aux sections 3.2.3.1, 3.2.3.2 et 3.2.3.3. Ces résultats sont relatifs aux mesures de productivité, à l'impact du projet sur les revenus des personnes ainsi qu'aux calculs des coûts estimés pour l'État dans l'hypothèse de la mise en place d'un programme public *Emplois de solidarité*.

3.3.2.1 Discussion sur les capacités de production des personnes

L'analyse des données relatives aux tests de productivité nous permet malheureusement de conclure à une productivité limitée pour les personnes considérées par notre cohorte. Il nous semble pertinent toutefois d'éclairer certains résultats pour mieux comprendre d'une part, les écarts entre les tests effectués dans les différentes entreprises et entre les personnes et d'autre part, pour bien établir les liens entre les limites résultant des tests de productivité et la condition sociale des personnes. Nous trouvons nécessaire de mettre en lumière ces limitations afin de trouver des solutions plus adéquates en regard des différentes interventions déployées avec beaucoup d'acharnement par nos gouvernements auprès de cette population en regard des politiques d'activation en emploi.

3.3.2.1.1 Écarts de productivité entre les entreprises et les personnes

Le premier constat relatif aux écarts de productivité réfère aux écarts entre chacune des entreprises. Nous expliquons ces écarts entre autres par la nature des activités. Les mesures concernant l'entreprise Bouff'Elles sont liées à la production de coupe de légumes. Cette tâche exige un niveau de qualité dans la production directement lié aux compétences de la personne, c'est-à-dire que le résultat final en temps et en qualité dépend de l'habileté de la personne. Les mesures concernant l'entreprise d'ensachage de café quant à elles, sont liées à la production d'ensachage de petits sacs de café. Cette tâche exige un certain niveau de vitesse de la personne qui doit être capable de suivre le rythme de la machine. Par ailleurs, la tâche exige aussi un niveau de qualité dans la production de la tâche (quantité de café uniforme et scellage des sacs), mais de moindre importance que la coupe des légumes. Pour réaliser cette tâche, la personne doit faire plusieurs manutentions dont la somme génère le produit final. En ce qui concerne les mesures de productivité prises à l'ébénisterie, il s'agissait de faire des piquets d'arpentage. Cette tâche est caractérisée par le fait que le produit final est le résultat du travail de production d'une machine. La qualité du produit ne dépendant pas de l'habileté de la personne. Dans ce cas-ci, l'exigence de la tâche réside au fait d'être capable de suivre la cadence de la production. Une analyse plus détaillée des

résultats (Appendice H : Résultats détaillés des mesures de productivité par entreprise et par personne) révèle une croissance de la production d'une série à l'autre. Nous croyons à ce titre que ce type de tâche peut être une condition pour maximiser le niveau de productivité des personnes, le rythme étant lié à une habitude plus qu'à des compétences. Pour résumer, la nature des tâches implique trois considérations : la vitesse d'exécution, le critère de qualité et l'habileté de la personne.

Une autre raison nous semble expliquer l'écart de résultats plus grand entre l'entreprise Bouff'Elles et les autres. Il s'agit d'une erreur de parcours liée aux caractéristiques des personnes ciblées. En effet, nous avons réalisé en cours de route (lors des entrevues individuelles) qu'une des personnes impliquées à Bouff'Elles était reconnue inapte au travail (soutien financier). Celle-ci n'avait pas avoué dès le départ cette situation qui l'humilie. Nous estimons que cette réalité a eu un effet certain sur les résultats de productivité. Cependant, nous ne croyons pas qu'elle soit la plus déterminante. D'autres circonstances du projet nous permettent de conclure que le facteur qualité influence le niveau de productivité. En effet, nous avons remarqué à l'ébénisterie une baisse de la productivité lorsque les personnes réalisaient des tâches qui exigeaient un plus grand rendement de qualité dans la production.

3.3.2.1.2 Constance de la productivité des personnes

La seconde constatation que nous portons en regard de ces résultats est la constance de productivité des participants. À l'exception de quelques résultats de mesures (Bouff'Elles à la première série et l'ébénisterie à la troisième série de mesures), nous pouvons observer que le taux de productivité ne présente pas de grands écarts entre chacune des mesures. Il en est de même par ailleurs pour le groupe salarié. Pour celui-ci, nous observons, à l'exception de la série 1 à l'ébénisterie et de la série 2 à l'entreprise d'ensachage, que les taux de productivité sont plutôt stables. Les écarts mentionnés pour les deux groupes s'expliquent par des facteurs circonstanciels dus à des situations particulières dans les entreprises et au niveau des personnes : départ d'une intervenante, changement de production, changement d'équipe. Ces événements circonstanciels sont toutefois indicateurs du facteur « capacité d'adaptation » des

personnes. En effet, plusieurs auteurs dont Aubret (2001) mentionnent cette compétence comme un critère important du niveau d'employabilité. Toutefois, selon l'auteur, en utilisant « l'adaptabilité de l'homme au travail comme levier principal de reconnaissance de sa valeur, la logique de compétence apparaît comme le meilleur serviteur d'une logique de productivité. »

Les tests de productivité nous permettent de prétendre assez justement que sur une période relativement longue (un an), la capacité de production des participantes et des participants demeure réduite, et ce, même en considérant les phases d'apprentissage, d'intégration, de rodage dans la chaîne de production ainsi qu'en tenant compte du processus d'accompagnement. Ce constat se manifeste également par le test des boulons qui marque pour les deux groupes, une première expérience du genre. Dans ce cas-ci, ni le facteur connaissance, ni celui de la compétence et ni celui de l'expérience influencent. Toutes les personnes étaient au même niveau. Le test des boulons a campé le taux de productivité au même niveau que les mesures sur les chaînes de travail.

3.3.2.1.3 Productivité et condition sociale

En considération des éléments soulevés précédemment, il nous semble que le facteur déterminant dans notre cas et ayant le plus d'influence sur la capacité de productivité des personnes serait celui de la condition sociale des personnes. Il semble que celle-ci détermine en quelque sorte le niveau d'employabilité d'une personne. Considérant le profil de notre cohorte (faible scolarité, durée prolongée à l'aide sociale, absence prolongée du marché du travail, personnes âgées de plus de 45 ans), la condition sociale (situation de pauvreté et analphabétisme) de celle-ci serait le facteur le plus à considérer dans l'influence des facteurs limitatifs. Par ailleurs, différentes études dont celle menée par le ministère de la Solidarité sociale (MSS) en novembre 1995 afin de déterminer l'indice du *potentiel individuel* d'insertion des prestataires aptes inscrits à l'aide sociale, confirment les limites de la population concernée par notre projet. Les études énoncent cinq caractéristiques déterminantes qui se révèlent limitatives pour l'intégration à l'emploi des personnes : une durée cumulative à l'aide sociale supérieure ou égale à quatre ans, une absence prolongée du

marché du travail, le fait d'avoir quarante-cinq ans, une scolarité inconnue ou inférieure à la quatrième année du secondaire et le fait d'être famille monoparentale. Selon l'étude, le niveau d'employabilité prend une valeur de plus en plus réduite si la personne cumule plusieurs des caractéristiques comme c'est le cas pour notre cohorte. Ces personnes associées à cette catégorie ne sont tout simplement pas vues comme étant des candidats à l'embauche par les employeurs pour des considérations d'âge, de faible qualification, de faible productivité et de comportement.

À ce titre, il nous semble important de retenir comme facteur déterminant celui de la condition sociale dans les considérations qui doivent être prises en compte pour la mise en action à l'emploi des personnes désavantagées sur le marché du travail. Celle-ci conditionne ainsi l'appariement et l'adéquation entre les politiques d'emploi et la réalité des personnes.

Sur ces considérations, nous corroborons les auteurs (White et Lévesque in Dorvil et Mayer, 2001), qui questionnent les politiques liées à l'emploi au Québec. Selon ces auteurs, depuis une dizaine d'années, les politiques d'employabilité se sont déployées au Québec sans vraiment atteindre les objectifs souhaités, soit sortir les personnes de la pauvreté et les intégrer au marché de l'emploi. Les résultats d'analyse ont conclu au « même objectif paradoxal de chercher à intégrer dans le marché du travail les personnes les plus marginalisées sans lutter contre les déterminants de la marginalité » (White et Lévesque in Dorvil et Mayer, 2001 : 210), soit les conditions du marché du travail, les pratiques discriminatoires à l'égard des populations marginalisées, l'effet des processus et des formes de stigmatisation sur les populations.

Par ailleurs, les résultats des tests de productivité et les entrevues auprès des participants et participantes donnent des réponses supplémentaires pour éclairer le débat sur les difficultés d'intégration en emploi des populations désavantagées. Certains auteurs (Borzaga, Gui, Povinelli in Defourny, Favreau, Laville, 1998), qui ont tenté d'éclairer ce débat, prétendent que les difficultés d'emploi des travailleuses et travailleurs défavorisés se résument essentiellement à l'interaction de deux phénomènes : d'une part, le manque d'information sur les capacités réelles des travailleurs désavantagés, sur leur productivité effective et sur les

conditions nécessaires au plein développement de leur productivité. D'autre part, les bénéfices de l'insertion par le travail qui sont engrangés en grande partie par les personnes défavorisées et la société dans son ensemble, alors que les coûts et les risques sont essentiellement assumés par les employeurs ce qui les incite à adopter des comportements discriminatoires qui peuvent s'avérer rationnels.

Sur ces considérations, nous plaçons une contribution de l'État pour favoriser l'embauche des personnes qui ont des limites de productivité. Nous croyons que le travail est un droit auquel tous et toutes n'ont pas d'égal accès actuellement et les résultats de cette recherche sont éloquentes en termes d'impact positif que procure le travail comme espace de participation sociale.

3.3.2.2 Discussion sur l'estimation des coûts pour l'État

L'estimation des coûts pour l'État en regard de la cohorte considérée par ce projet soit 14 personnes, démontre qu'il ne serait pas plus coûteux à l'État de mettre en place un programme d'emploi subventionné de manière permanente que d'assumer les coûts en termes de prestations d'aide sociale si nous considérons que les personnes concernées risquent d'être des prestataires de très longue durée voire de façon permanente. Nous rappelons que certaines personnes sont prestataires depuis plus de 14 ans et que la moyenne est de 10 ans.

L'étude nous démontre que certains scénarios avantagent plus que d'autres les personnes sans en augmenter réellement les coûts pour l'État. Ces scénarios sont en relation avec ceux établis par l'étude de l'ACEF sur les hypothèses de revenu. Ces scénarios ne tiennent cependant pas compte des modifications récentes apportées à l'aide sociale. Ils ne tiennent pas compte non plus des coûts sociaux indirects que l'État peut économiser pour remettre au travail des personnes depuis longtemps prestataires de l'assistance emploi. À ce titre, les bénéfices pour l'État sont plus grands que ce que nos résultats l'indiquent. De plus, il faut ajouter, à ces gains, ceux attribués par le retour à la consommation. Pour les personnes à faible revenu, on parle alors de dollars vitaux, car chaque dollar gagné sert à la

consommation directe, aux achats vitaux. Nous croyons que les scénarios présentés permettent des aménagements favorables à la fois pour les personnes et pour l'État.

3.3.2.3 Discussion sur les hypothèses de revenus pour les personnes

L'analyse des hypothèses de revenu familial dans le cas où les personnes et leur famille passeraient d'un statut de revenu d'assistance à celui d'un revenu d'emploi nous permet de dégager des pistes et des scénarios variés pour les personnes qui opéreraient graduellement un processus d'intégration à l'emploi. En effet, l'étude nous aura permis de démontrer qu'il est possible d'améliorer les conditions financières des personnes par un emploi même si cet emploi n'est pas sur une semaine de 35 heures. Nous vous rappelons que tous les scénarios ont démontré des gains pour les personnes sauf pour une personne reconnue ayant des contraintes sévères à l'emploi, donc classée « inapte ».

Parmi les différents scénarios, celui le moins avantageux pour les personnes est celui dont les revenus se rapprochant du revenu d'aide sociale, soit 21 heures semaine au salaire minimum. Ce scénario bonifie légèrement les montants incluant les revenus de participation alloués par l'assistance emploi. Dans le cas d'une personne faisant ce choix en raison de ces limites personnelles, les gains seraient davantage liés aux bénéficiaires intégrateurs que procure l'emploi qu'à ceux reliés aux aspects financiers¹². Toutefois, pour la moitié des personnes concernées par notre cohorte, ce scénario semble être celui qui leur conviendrait le mieux. Selon les personnes, ce scénario leur permet d'avoir un statut de travailleur salarié et de bénéficier ainsi de la reconnaissance sociale qui en découle tout en respectant leur limite et tout en continuant à participer à d'autres activités d'implication citoyenne. À ce titre, plusieurs auteurs apparentés à l'école de la pluriactivité (Defourny, Favreau, Laville, 1998 ; Favreau, Lévesque, 1995 ; Klein, Lévesque, 1995 ; Petrella, 1997) stipulent que l'individu se réalise par des activités multiples. Selon ces théoriciens, les cycles de vie s'organisent autour de la société salariale. Et l'individu, en même temps qu'il produit, construit aussi une

¹² Il est à noter que ces calculs ont été réalisés sous le dernier gouvernement péquiste et que les récentes modifications dans les mesures législatives ne sont pas tenues en compte.

citoyenneté active. Dans cette visée, il est donc souhaitable de diversifier les formes de travail et il est possible de participer au bien commun autrement que par l'emploi. L'hypothèse du partage du travail, le développement de formes alternatives de travail et celui de l'économie solidaire sont mis de l'avant par ces auteurs comme développement d'un nouveau modèle de société qui établirait de nouveaux rapports entre l'économie marchande, non marchande et non monétaire. Selon ces théoriciens, les solutions mises de l'avant dans le sens du partage du travail doivent être négociées collectivement et accompagnées d'un système de protection sociale.

Cette étude nous permet également de défaire le mythe que travailler au salaire minimum équivaut à changer quatre trente sous pour un dollar. Nous sommes conscientes que ces minimes gains ne permettent pas aux personnes de dépasser une situation de travailleur à faible revenu, mais néanmoins, ils permettent d'améliorer leurs conditions matérielles et surtout, leur qualité de vie globale (amélioration du réseau, participation sociale). Il est cependant important de considérer dans les facteurs l'importance que les taux horaires ne soient pas au dessous du salaire minimum en vigueur. Nous croyons également que le taux horaire minimum recommandé par les organismes communautaires et ceux en économie sociale est celui qui permet de se rapprocher le plus d'une condition salariale décente.

PARTIE TROISIÈME

RÉFLEXION THÉORIQUE SUR L'EXPÉRIENCE DES EMPLOIS DE SOLIDARITÉ

3.4 D'UNE EXPERIENCE PRATIQUE A UN MODELE THEORIQUE

Cette dernière partie du chapitre tentera de dégager ce que nous retenons globalement de cette étude évaluative et de l'expérience des *Emplois de solidarité*.

Aux fins de ce mémoire, nous avons voulu systématiser l'expérience des *Emplois de solidarité* en poussant l'analyse théorique un peu plus loin. Nous avons donc dégagé un modèle théorique qui serait propre à l'expérience des *Emplois de solidarité*. Ce modèle a été analysé en fonction de notre propre compréhension de deux autres modèles qui s'inscrivent au cœur du développement des pratiques sociales, soit l'entrepreneuriat collectif et l'action communautaire. Il s'agit donc d'un effort de théorisation des modèles¹³.

Pour ce faire, nous avons tenté de dégager les éléments constitutifs des pratiques de l'entrepreneuriat collectif issues des entreprises d'économie sociale, celles issues des organismes qui œuvrent en action communautaire et ce qui émerge de la pratique de l'expérience des *Emplois de solidarité* en tant que modèle d'intervention ou de pratique sociale. L'exercice a consisté à relever les convergences et divergences entre les modèles. Le tableau 3.3 illustre ces éléments. Nous l'avons élaboré à partir des observations faites tout au long de l'expérience, mais également des constats qui ont alimenté notre expérience

¹³ Référence tableau 3.3 : *L'entreprise de solidarité : un modèle de pratique hybride entre l'entrepreneuriat collectif et l'action communautaire*. Tableau produit par Lise St-Germain, étudiante à la maîtrise en intervention sociale.

terrain à titre de praticienne depuis plusieurs années en action communautaire et en économie sociale.

3.4.1 L'entreprise de solidarité, un modèle hybride entre le modèle de l'entrepreneuriat collectif et celui de l'action communautaire

3.4.1.1 Le modèle de l'entrepreneuriat collectif

Selon les auteurs (Ninacs et Favreau 1993), l'entrepreneuriat collectif est issu des pratiques de la dernière génération du développement de l'action communautaire, soit le développement économique communautaire. Son émergence remonte au milieu des années 85 avec le développement des Corporations de développement communautaire (CDC) et s'ancre véritablement dans les stratégies de développement économique vers le début des années 1990. Son ancrage est marqué alors par la naissance des entreprises d'insertion, l'arrivée des Corporations de développement économique communautaire et celle des entreprises de la nouvelle économie sociale.

Comme ces pratiques sont issues du mouvement d'action communautaire, elles appuient leurs fondements idéologiques sur une visée de changement social, de démocratisation de l'économie, de justice sociale et d'équité. Elles se créent sur une volonté de trouver des alternatives au problème économique de nos sociétés entre autres, en regard de la crise de l'emploi. Elles s'actualisent dans la mise en œuvre d'activités à caractère économique, dans le marché, pour servir une finalité sociale. Elles ont donc au cœur de leur processus d'intervention des objectifs sociaux mais aussi économiques. Contrairement au modèle traditionnel des organismes issus de l'action communautaire autonome, la dimension économique des activités influence de manière plus significative les organisations. Elle influence les choix stratégiques des organisations, leurs pratiques organisationnelles qui sont davantage axées sur l'organisation de la production ainsi que les pratiques d'intervention aussi orientées sur la production plutôt que sur le processus et le cheminement des personnes. La place de la dimension économique est justifiée par les objectifs de création d'emplois durables, par les exigences de rentabilité financière à court terme, rentabilité qui garantit la

survie de l'organisation et par le fait même, celle de la finalité sociale. Dans ce modèle, les organisations, bien que soutenues dans leur phase de démarrage par l'État, comptent très peu sur celui-ci pour assurer à long terme son développement.

3.4.1.2 Le modèle de l'action communautaire

Le modèle de l'action communautaire appuie aussi ses fondements idéologiques sur une visée de changement social dont le projet de société porte des valeurs de justice économique et sociale, d'équité entre les hommes et les femmes, de démocratie, d'égalité entre les sexes, les races, les peuples. Une société dans laquelle tous et toutes ont une place, des droits, l'accès aux services essentiels telles l'éducation, la santé, etc. Une société dans laquelle tous et toutes ont des espaces de participation sociale qui s'actualisent dans des activités de travail rémunérées ou non.

Ce modèle inscrit donc au cœur de son action et de ses processus des objectifs sociaux qui déterminent l'ensemble des pratiques des organisations. Au centre des actions, des activités, des pratiques organisationnelles, des pratiques d'intervention, des choix stratégiques, ce sont les personnes, les collectivités, les groupes sociaux qui prédominent. De manière générale, les organismes issus des stratégies d'action sociale et de développement local ont très peu d'activités à caractère économique bien que ces organisations se sentent interpellées par la vie économique de leur communauté. Cependant, comme ces organisations travaillent, soit à rendre accessibles des services à la population, soit à défendre leurs droits ou à organiser des actions et activités favorisant la prise en charge des personnes et leur pleine participation à la société, leur interaction avec le marché est très différente de celle des organisations issues de l'entrepreneuriat collectif. En effet, elles ne sont pas dans le marché, mais souvent en parallèle du marché ou en réaction au marché. Leur rapport à l'État est souvent de nature conflictuelle bien que, depuis un peu plus d'une décennie, ce rapport tend à se transformer et à s'actualiser dans des stratégies partenariales et de concertation. Nous pouvons cependant constater une forte présence de l'État dans le financement des organisations et de leur mission.

3.4.1.3 Le modèle de l'expérience des *Emplois de solidarité*

L'expérience des *Emplois de solidarité* dégage un modèle hybride entre celui de l'entrepreneuriat collectif et celui de l'action communautaire. Appuyée sur les mêmes fondements idéologiques que les deux autres modèles, l'expérience des *Emplois de solidarité* inscrit son action autant dans les activités économiques marchandes que non marchandes.

La présence des activités de participation sociale et des pratiques d'éducation populaire, juxtaposées à celles des activités de production liées au volet économique et marchand de l'entreprise permet de faire émerger un modèle dans lequel doit cohabiter dans l'action, les impératifs économiques et sociaux. Il s'en dégage une pratique d'intervention mixte qui est à la fois axée sur les objectifs liés à l'organisation de la production et sur ceux liés au processus des personnes. L'interaction entre les deux niveaux d'activités favorise l'atteinte des objectifs. Le fait de travailler à des activités de production joue un rôle d'intégration sociale et le fait de participer à des activités sociales (collectif femmes, collectif hommes, groupe de parole, cuisines collectives, comité logement, etc.) favorise le transfert des acquis et l'intégration au travail. L'interaction entre les niveaux de formation technique et de formation continue nous semble un pivot de l'articulation des axes d'intervention.

Au niveau de l'axe de la gestion, les trois modèles utilisent théoriquement différentes approches de gestion des organisations. Le choix d'un modèle ou de l'autre dépendra de plusieurs facteurs : la volonté des personnes, la dynamique du rapport au pouvoir à l'intérieur de l'organisation, la force ou la faiblesse des structures décisionnelles de l'organisation, la compétence des acteurs et des actrices en gestion, la place de la formation dans les pratiques organisationnelles. Idéologiquement, la gestion participative est l'approche la plus cohérente en regard des fondements idéologiques préconisés par les modèles. Cette approche nécessite cependant un long processus de formation de manière à ce que l'apprentissage se fasse en tenant compte des impératifs de gestion et ceux de démocratie. L'expérience des *Emplois de solidarité* a opté pour un modèle de gestion participative à l'intérieur d'une approche globale de gestion tel que présenté dans le tableau 7 qui suit.

Création d'emplois durables et accompagnement social sont au cœur de ce modèle hybride. C'est pourquoi l'expérience des *Emplois de solidarité* brise le pas du modèle de l'entrepreneuriat collectif dans son exigence de rentabilité économique. La dimension sociale étant prédominante, le modèle préconise une intervention soutenue de l'État, par les politiques publiques d'emplois, afin de combler les carences de productivité de la main-d'œuvre. S'ajoute à cette intervention la contribution de l'entreprise en fonction des revenus générés par la vente du produit. Les emplois créés sont ainsi le fruit d'un aménagement des politiques publiques d'emplois et de la contribution de l'entreprise embaucheuse. Le modèle pourrait s'apparenter à celui des entreprises d'insertion sauf que les entreprises d'insertion n'ont pas d'objectifs de création d'emplois, leur principale mission étant l'intégration à l'emploi par la formation.

Le modèle qui se dégage de l'expérience des *Emplois de solidarité* nous semble porteur de pratiques novatrices en matière de lutte à l'exclusion. À l'intersection de l'action communautaire et du développement économique communautaire, il interpelle les politiques publiques en matière d'emplois comme élément central au cœur du droit au travail et à la participation sociale.

Finalement, nous tenterons de réfléchir à l'expérience des *Emplois de solidarité* dans le cadre des différents modèles et stratégies de lutte à l'exclusion qui sont pour la plupart appuyés par les politiques publiques d'emplois et les mesures d'activation.

Le modèle des *Emplois de solidarité* s'inscrit dans une approche de lutte à l'exclusion dont les fondements s'apparentent à l'approche des Droits sociaux¹⁴. Selon Serge Paugam (1996), les stratégies de cette approche correspondent aux actions qui favorisent la couverture des besoins essentiels, le développement des droits pragmatiques comme l'éducation à l'adoption de nouveaux droits tels le revenu minimum, le salaire minimum, l'assurance maladie ainsi

¹⁴ Référence au tableau 1.1 du premier chapitre: Approches théoriques et juridiques en Europe en matière de lutte à l'exclusion (selon Serge Paugam).

qu'à des législations nouvelles telle l'intégration sociale pour les personnes dont les perspectives de trouver un emploi apparaissent difficiles. Ses stratégies prendront forme par des lois sur l'exclusion, des politiques d'activation, des lois sur l'aide sociale. Ces politiques sont en étroite relation avec les politiques d'emploi. Selon la typologie élaborée par Borzaga, Gui, Povinelli in Defourny, Favreau et Laville (1998), l'expérience des *Emplois de solidarité* pourrait s'inscrire à deux catégories de politiques. Dans le cas *d'entreprises de solidarité*, nous parlons des politiques interventionnistes. Ces politiques visent à maximiser l'insertion des personnes et les garanties de travail pour l'entreprise. Elles impliquent une importante dimension d'accompagnement de formation individualisée, de services personnalisés. Ces volets pour bien se mettre en œuvre doivent être contenus dans les coûts d'embauche ce qui augmente considérablement les coûts globaux de ce type de politique. Notre projet de recherche n'a pas évalué ces coûts, mais nos observations nous amenaient déjà au moment de l'expérience à éliminer ce modèle à cause des coûts élevés qu'il génère. Le modèle des *Emplois de solidarité* quant à lui, semble concordant au modèle d'une politique d'emplois de type compensatoire¹⁵. En effet, *Emploi de solidarité* vise à compenser l'écart de productivité des personnes désavantagées dans différents types d'entreprises dont l'embauche est volontaire pour l'entreprise. Ce type de politique s'applique à différents modèles de pratiques (activités de formation et orientation professionnelle et incitant économique à l'embauche par des politiques salariales ou des primes compensatoires de productivité ainsi que des primes pour les coûts de formation).

Ce type de politique comporte cependant certains enjeux dont l'expérience des *Emplois de solidarité* n'est pas à l'abri. Parmi ces enjeux, notons de manière plus précise un premier enjeu qu'est celui de l'effritement possible du volet formation et participation sociale afin de mieux répondre aux exigences de production de l'entreprise. Ce danger sera d'autant plus grand dans le modèle des *emplois de solidarité* que celui *d'entreprise de solidarité* puisque dans le modèle *emplois de solidarité*, il s'agit d'intégrer une personne dans une entreprise déjà existante. Dans ce cas, la formation et la dimension citoyenneté auront la place que

¹⁵ Référence au tableau 1.2 : Typologie des modèles européens de politiques d'emploi en matière de lutte à l'exclusion (Borzaga, Gui, Povinelli in Defourny, Favreau et Laville, 1998).

l'entreprise y accorde. Pour le modèle « *entreprise de solidarité* », l'enjeu est davantage porté sur le fait que ces volets risquent de s'effriter pour des raisons de rentabilité. Le second enjeu est celui de l'effet possible de stigmatisation des personnes désavantagées. Cet effet est encore plus possible pour le modèle *emploi de solidarité* que celui *d'entreprise de solidarité*.

En dépit de ces enjeux, nous considérons que ces modèles contribuent tout de même à alimenter le débat sur la question de la lutte à la pauvreté au Québec et ailleurs dans le monde.

Tableau 3.3

L'entreprise de solidarité : un modèle de pratique hybride entre l'entrepreneuriat collectif et l'action communautaire

	Entrepreneuriat collectif	Action communautaire	Expérience des <i>Emplois de solidarité</i>
Visées idéologiques	Changement social; projet de société Pratiques démocratiques Autonomie de gestion Finalité sociale de l'action	Changement social; projet de société Pratiques démocratiques Autonomie de gestion Finalité sociale de l'action	Changement social; projet de société Pratiques démocratiques Autonomie de gestion Finalité sociale de l'action
Nature des activités	Activités économiques marchandes : vente de biens et services Formation, services socioprofessionnels, services socioculturels, services de proximité, production de biens, etc.	Activités sociales non marchandes Formation, activités de défense des droits, activités d'insertion socioprofessionnelle, activités socioculturelles, accompagnement et soutien psychosocial, services de proximité, activités d'entraide et de dépannage, etc.	Activités économiques marchandes Même que entreprises collectives
Stratégie d'intervention communautaire	Développement local Développement économique communautaire Stratégie de partenariat	Action sociale Développement local Stratégie conflictuelle Concertation	Développement local Développement économique communautaire Action sociale Stratégie conflictuelle Stratégie de partenariat
Objectifs sociaux	Finalités de l'action Primauté des objectifs sociaux dans la redistribution des revenus et bénéfices	Finalités de l'action Au cœur du processus d'intervention Déterminent les choix stratégiques Définissent le développement des pratiques organisationnelles	Finalité de l'action Au cœur du processus d'intervention Déterminent les choix stratégiques Primauté des objectifs sociaux dans la redistribution des revenus et bénéfices
Objectifs économiques	Sont soumis aux exigences de rentabilité économique. Création, maintien et consolidation des emplois. Les objectifs économiques doivent servir la finalité sociale.	Saine gestion des fonds publics Développement et consolidation des activités et services Consolidation des emplois	Soumis aux exigences de rentabilité économique Création, maintien et consolidation des emplois Les objectifs économiques doivent servir la finalité sociale Influence les choix stratégiques Influence le développement des pratiques organisationnelles

Objectifs économiques (suite)	Déterminent les choix stratégiques. Définissent le développement des pratiques organisationnelles		
Pratiques d'intervention	Orientées sur l'organisation de la production Influencées par la finalité sociale	Orientées sur les processus des personnes rejointes Influencées par la mission sociale	Équilibre entre les besoins liés à l'organisation de la production et les processus des personnes Influencées par la finalité sociale
Pratiques de gestion	Autogestion (coopérative) Cogestion (salarié et conseil d'administration) Gestion participative (implication employéEs) Gestion traditionnelle verticale	Autogestion (collective, coop) Cogestion (C.A , équipe de travail) Gestion participative	Cogestion et gestion participative
Place et rôle de la formation	Axée sur le développement de compétences techniques et spécialisées de la main-d'œuvre et des gestionnaires	Axée sur le développement de compétences génériques, de base ainsi que sur les compétences liées à la citoyenneté : formation continue	Formation technique et spécialisée de la main-d'œuvre et du personnel de gestion et d'encadrement Formation des compétences génériques Formation continue
Objectifs liés à l'emploi	Création d'emplois durables	En général, ne font pas partie de la finalité bien que l'impact de l'action communautaire sur la création d'emplois soit largement documenté.	Insertion à l'emploi à long terme et création d'emplois durables
Présence de bénévoles	Peu de bénévoles.	Présence importante de bénévoles	La présence de bénévoles souhaitable
Position par rapport au marché	L'entreprise collective est dans le marché et soumis aux règles du marché.	Son action n'est pas confrontée aux règles du marché même si ses activités se comptabilisent économiquement	Soumis aux règles du marché avec une prépondérance à l'atteinte des objectifs sociaux
Rôle de l'État	Soutien au démarrage des entreprises (fonds d'économie sociale et subvention salariale la première année)	Subvention de l'État en général pour soutenir la mission	Soutien au démarrage des <i>entreprises de solidarité</i> Soutien à la mission sociale

Tableau produit par Lise St-Germain dans le cadre d'un projet de mémoire pour la maîtrise en intervention sociale, 2004.

CHAPITRE IV

RETOUR SUR L'EXPERIENCE ET RECOMMANDATIONS

Ce chapitre fera un bref retour sur l'expérience des *Emplois de solidarité* ainsi que sur l'étude évaluative qui l'a accompagnée. Bref retour sur les défis, les obstacles et les écueils de cette expérience, mais aussi sur les réussites que nous avons vécues.

En deuxième lieu, nous vous présenterons les recommandations que nous faisons en regard de cette expérience et l'état de la situation de ce projet qui est inscrit au plan d'action de lutte contre la pauvreté du gouvernement du Québec et les enjeux sociaux qui en découlent.

4.1 RETOUR SUR L'EXPERIENCE DES *EMPLOIS DE SOLIDARITE*

Tout au long de cette expérience qui a duré plus de deux ans, plusieurs défis et obstacles se sont posés. Le premier défi fut celui de relever avec les personnes impliquées le sentiment d'insécurité que leur procurait cette aventure. Ce sentiment était bien légitime puisque que plusieurs éléments l'alimentaient. En effet, pour plusieurs de ces personnes, l'expérience du travail référait à échec, angoisse, déception ou nouveauté et inconnu. Ce sentiment d'insécurité était d'autant plus renforcé par le statut des personnes toujours en négociation avec Emploi Québec tout au long du projet. Idéalement, pour éviter le plus grand biais de cette expérience au plan de la recherche, le meilleur scénario aurait été que toute la cohorte de personnes impliquées dans l'expérience passe d'un statut de prestataire à salarié. Ce scénario comportait trop de risques pour les personnes. Le fait de ne pas connaître l'impact financier pour les personnes d'un tel transfert (appauvrissement), le fait de ne pas être en mesure d'identifier les limites des personnes sur leur capacité réelle de résistance au travail (nombre d'heures semaine), le fait de ne pas connaître leur capacité à s'adapter dans cette nouvelle situation et surtout, le risque de détériorer une situation déjà précaire dans le cas d'un échec ont été suffisamment de facteurs pour ne pas opérer ce transfert de statut. Le défi de ce choix

fut celui de permettre, dans les limites du cadre normatif d'Emploi Québec, de prolonger pendant 2 ans, une mesure d'insertion sociale. Ce seul défi fut de longues heures de négociations entre tous les paliers administratifs, les enjeux budgétaires annuels, le changement de gouvernement et finalement, le stress et l'angoisse qu'il occasionnait aux personnes. Nous saluons grandement la capacité des gens à s'adapter à ces situations. Toutes les personnes ont traversé avec brio cette course à obstacles. Ce défi, les gens l'ont traversé et accepté parce qu'ils nous ont porté tout au long de cette démarche leur entière confiance. Cette confiance, elle aura été notre leitmotiv du début à la fin. C'est parce que ces personnes nous ont porté cette totale confiance que nous nous sommes sentis le devoir et la responsabilité d'aller jusqu'au bout de l'expérience, de lutter jusqu'à la fin, de ne pas lâcher prise avec les hauts et les bas que nous avons traversés et tous les obstacles administratifs et politiques rencontrés.

L'autre défi fut celui de l'étude évaluative. Nous avons constaté que ce n'est pas une mince affaire sur le plan éthique que d'évaluer la productivité des personnes. Pour la finalité de notre recherche et les questions auxquelles nous devons trouver des réponses, cette étape était nécessaire mais combien confrontante pour nous chercheuses, praticiennes et surtout pour les participants et participantes. Devoir combiner la rigueur scientifique d'une telle démarche à nos soucis éthiques nous a demandé à tous et toutes beaucoup de transparence, de respect et pour les personnes de grands efforts d'humilité. Nous avons tenté par notre démarche méthodologique de limiter le plus possible l'effet compétition et le risque d'identification des personnes considérant le très petit nombre de personnes impliquées. Encore une fois, nous saluons la candeur des participants et participantes et leur courage à se lancer dans cette étude évaluative avec toute leur confiance.

Le troisième grand défi rencontré fut celui de concilier une expérience pilote avec les objectifs de productivité des entreprises d'économie sociale impliquées dans le projet. Une de ces entreprises était en phase de démarrage ce qui rendait encore plus complexe la mise en place des conditions de réussite de notre expérience.

Cette expérience n'aura pas été que défis et obstacles. Au contraire, tant pour nous que pour les personnes, nous avons été témoins de grandes surprises dans ce projet. Parmi celles-ci, notons de manière évidente, l'effet de l'expérience d'un travail (opération de machines à bois, restauration, travail à la chaîne) sur l'apprentissage des personnes. Alors que plusieurs d'entre elles plafonnaient sur le plan de l'alphabétisation, le fait d'apprendre en effectuant des tâches concrètes aura permis de dénouer des blocages importants comme le calcul mathématique, la lecture, l'apprentissage du système métrique. Notre étude ne portait pas sur ses éléments et nous avons ainsi très peu de matériel démontrant ces résultats, mais nous les avons observés et les participants et participantes les ont nommés à plusieurs reprises lors des entrevues. Au chapitre des grandes surprises, nous avons également découvert chez des personnes des compétences qui n'avaient pas eu d'occasions d'émerger. L'effet de ces trouvailles personnelles fut tel que pour certaines personnes cette expérience fut un tremplin vers le marché du travail traditionnel. Ces réussites nous permettent de conclure que les potentialités des gens sont bien là et qu'il s'agit de trouver les occasions de les faire émerger. Cela questionne notre capacité (à nous les intervenants et intervenantes) à innover, à sortir de nos cadres, à réactualiser nos pratiques d'intervention.

Somme toute, cette expérience parfois difficile nous a amenés à nous dépasser dans notre capacité à trouver des réponses à des problèmes d'intervention, des problèmes éthiques, des problèmes administratifs, des problèmes politiques. Ces réponses, nous les avons cherchées collectivement, en partenariat et concertation aux limites de nos actions et mandats respectifs, mais surtout par souci de responsabilité et de solidarité sociale.

En dépit de ces limites, cette expérience nous est apparue suffisamment concluante pour formuler un certain nombre de recommandations. Ces recommandations portent sur le modèle des *Entreprises de solidarité* ainsi que sur le modèle des *Emplois de solidarité* qui lui fait l'objet d'une proposition au gouvernement du Québec, proposition qui a été formulée en 2003 lors de l'énoncé de la stratégie de lutte contre la pauvreté du gouvernement du Québec.

4.2 RECOMMANDATIONS

4.2.1 Recommandations en regard de l'Entreprise de solidarité

La mise en place d'*entreprises de solidarité* n'est pas apparue comme la solution la plus réaliste pour favoriser l'embauche des personnes très désavantagées par le marché de l'emploi. En effet, la concentration d'un grand nombre de ces personnes au sein d'une même entreprise nécessite la présence de ressources humaines en intervention sociale en plus des ressources liées au développement et à la gestion de l'entreprise. De plus, lors des entrevues avec les intervenants, ceux-ci ont soulevé les difficultés à concilier les étapes de démarrage d'une entreprise à un projet d'insertion sociale par le travail avec des personnes très désavantagées. Finalement, nous avons constaté que l'entreprise n'aurait vraisemblablement pas la capacité financière de soutenir un grand nombre d'*emplois de solidarité*, étant elle-même en situation de précarité. Rappelons-nous que l'entreprise doit atteindre un seuil de rentabilité qui est en soi difficile à atteindre pour une entreprise régulière d'économie sociale.

Cependant, ces raisons ne remettent pas en question le concept de base de l'*entreprise de solidarité*. Une telle entreprise pourrait remplir des objectifs d'intégration sociale par le travail si elle était adéquatement financée et soutenue par l'État. À ce titre, les résultats de la recherche ont démontré qu'un tel concept présente des bénéfices certains en termes d'amélioration du réseau social pour les personnes et d'espace de participation citoyenne. Cependant, pour que se déploie une telle pratique, certaines conditions sont nécessaires. À ce titre, les résultats tirés de l'entrevue de groupe auprès des superviseurs d'entreprises sont éloquentes et résument bien l'essentiel de ces conditions de réussite :

- L'intervention sociale doit être au cœur des processus de développement d'une *entreprise de solidarité*. « Elle doit traverser à la fois l'organisation du travail, la gestion des ressources humaines et le travail d'accompagnement des personnes dans leur démarche. Elle doit donc être financièrement soutenue. Soutenue en subvention salariale pour l'embauche des personnes, soutenue financièrement en regard de besoins de ressources humaines et soutenue pour les coûts reliés à l'encadrement, la

formation et l'accompagnement des personnes ». Un financement permanent devrait donc être accordé aux *entreprises de solidarité*, pour l'embauche et pour la structure afin de compenser les carences de productivité des travailleuses et travailleurs et leur permettre de réaliser à la fois leur mission économique et sociale.

- L'importance de séparer les rôles de supervision selon deux grandes fonctions : « *le développement de l'entreprise et de la production de celui du processus d'intervention sociale. Ces fonctions ont leur propre dynamique et leurs exigences ; elles doivent être opérationnalisées par des ressources différentes qui ont des compétences spécifiques.* »
- Le développement de l'expertise entrepreneuriale a aussi été soulevé comme un défi et un enjeu important. *Ça fait beaucoup de choses à apprendre et nous n'avons pas toujours les outils nécessaires et l'accompagnement.* »
- L'importance de mettre en place, dès le départ, un mécanisme d'appropriation collective de l'expertise ainsi qu'un mode de transfert des compétences, et ce, pour tout le personnel afin de ne pas être dépendante d'une concentration de l'expertise. Le défi étant de recruter des ressources qui peuvent naviguer à la fois dans le champ de la production et celui de l'intervention. Des ressources qui ont ces deux types de préoccupations. L'enjeu central semble être la nécessaire cohabitation entre la rentabilité sociale des entreprises et les besoins des personnes impliquées dans le projet. Cependant, cet enjeu n'est pas propre à l'*entreprise de solidarité*. Il touche les entreprises d'économie sociale en général. La réalité de ces entreprises fait en sorte que l'expertise est concentrée sur une ou deux ressources humaines ce qui fragilise l'entreprise dans le cas d'un départ.

En considération de ces conditions et des limites financières qu'il génère, nous croyons toutefois, que ce modèle demeure intéressant et pourrait être une piste à explorer. Son articulation entre le modèle de l'entrepreneuriat collectif et celui de l'action communautaire (voir tableau 3.3 : *L'entreprise de solidarité : un modèle de pratique hybride entre*

l'entrepreneuriat collectif et l'action communautaire, page 157 du chapitre III), favorise une approche globale d'intervention et permet les conditions de réussite des parcours d'insertion socioprofessionnelle. À ce titre, il serait intéressant d'explorer dans le temps, l'impact du projet avec les personnes qui ont été impliquées dans cette expérience au niveau du potentiel d'employabilité et du développement des compétences sociales.

4.2.2 Recommandations en regard des *Emplois de solidarité*

L'étude que nous avons menée a démontré clairement que ces personnes sont plus désavantagées que d'autres en regard du marché du travail et que leur condition sociale affecte à la baisse leur capacité de production par rapport à la moyenne, et ce, malgré qu'elles souhaitent participer activement à la société par des activités de travail.

Les résultats ont démontré que ces activités de travail ont un impact positif et bénéfique pour les personnes sur plusieurs plans et que le passage d'un statut de prestataire d'assistance emploi à celui de salarié, améliore la condition économique de celles-ci.

Au Québec, près de 90 000 personnes sont concernées par cette discrimination en regard du *droit au travail*. Il n'existe actuellement aucun dispositif de discrimination positive pour les personnes limitées dans leur intégration au travail à cause de certaines caractéristiques liées à leur *condition sociale*, et ce, même si des études du ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille reconnaissent que certaines caractéristiques limitent considérablement le potentiel d'*employabilité* des personnes.

Étant donné que l'analyse des coûts pour l'État reliés aux *emplois de solidarité* démontrent la possibilité pour lui de faire des gains, nous proposons d'explorer dans un projet pilote gouvernemental le concept des *Emplois de solidarité* à l'intérieur d'une politique publique en matière de lutte à l'exclusion.

L'*emploi de solidarité* étant un emploi subventionné dédié à une population ciblée éloignée du marché du travail répondant à certaines caractéristiques, l'*emploi de solidarité* consisterait

en une subvention donnée à l'entreprise (privée, d'économie sociale ou à but non lucratif) qui choisirait volontairement d'intégrer une personne ayant une employabilité limitée. L'entreprise qui adhérerait au programme d'*Emplois de solidarité* pourrait offrir un ou plusieurs postes au sein de son entreprise à des personnes éloignées du marché du travail. La personne embauchée par un tel programme intégrerait l'équipe de travail régulière d'une entreprise dans un poste lui étant dédié. À ce titre, elle serait salariée et bénéficierait des mêmes conditions et avantages que les autres employés de l'entreprise.

La personne embauchée dans un poste d'*emploi de solidarité* devrait aussi bénéficier d'un soutien et d'un encadrement spécifiques tenant compte des difficultés et limites liées à son employabilité. Ainsi, les employeurs doivent être conscients de ces difficultés et favoriser, par des moyens appropriés, l'intégration des personnes.

Une telle politique s'inscrit dans les outils structureaux développés par les gouvernements pour lutter contre la pauvreté et l'exclusion. Historiquement, les politiques d'insertion par le travail ont été développées surtout pour les populations désavantagées par un handicap physique ou mental, mais plusieurs auteurs (Borzaga, Gui, Povinelli in Defourny, Favreau et Laville, 1998) s'entendent pour affirmer que ces politiques sont souvent extensibles à des catégories beaucoup plus larges (toxicomanes, ex-judicialisées, personnes peu qualifiées, etc.). À cet effet, différentes solutions ont été adoptées selon les pays. Selon la typologie définie par ces auteurs (voir tableau 1.2 : Typologie des modèles européens de politiques d'emplois en matière de lutte à l'exclusion, page 33 du présent mémoire), les *Emplois de solidarité* correspondent à la catégorie des politiques appelées « politiques compensatoires ». Selon les auteurs, ce type de politique propose de compenser l'écart de productivité des travailleurs désavantagés afin d'encourager les employeurs à engager volontairement ces travailleurs et travailleuses. Ce type de politique met en œuvre des incitants économiques à l'embauche sous forme de politiques salariales ou de primes. Elles visent à fournir aux employeurs des sommes compensatoires pour palier la lacune de la productivité et des sommes ajoutées pour assurer la formation. Selon les auteurs, l'effet pervers de ces politiques est souvent celui de la substitution possible, du déplacement des travailleurs et de l'écrémage.

Une des pistes qui permettrait de réduire ce danger potentiel serait de limiter et d'encadrer le déploiement du programme aux entreprises privées par rapport aux entreprises d'économie sociale ou aux organismes communautaires qui sont plus sensibles à ces enjeux.

Malgré ces enjeux auxquels nous corroborons, nous pensons qu'un tel programme permettrait de faire des pas en matière de lutte à l'exclusion par la voie du travail.

4.3 ÉTAT DE LA SITUATION EN REGARD DE LA PROPOSITION DEPOSEE AU GOUVERNEMENT DU QUEBEC.

Le projet des *Emplois de solidarité* a été déposé en janvier 2003 au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale pour fin d'étude. Le projet vise l'implantation d'un programme pilote sur trois ans dans différentes régions du Québec avec une cohorte totale de 80 personnes. Plusieurs rencontres ont eu lieu avec le gouvernement Landry et le gouvernement Charest. Nous avons rencontré les fonctionnaires du bureau de la direction des politiques et de l'évaluation, un économiste du Cabinet du ministre Bernard Landry, plusieurs fonctionnaires de la direction des politiques et de l'évaluation ainsi que le ministre Landry lui-même qui avait favorablement reçu ce projet. Depuis l'arrivée du nouveau gouvernement, nous avons rencontré le ministre Béchard sur ce projet.

Le projet avait été inscrit par le gouvernement Landry dans l'énoncé de la stratégie de lutte à la pauvreté et à l'exclusion déposé à l'automne 2003. Nous espérons grandement le voir apparaître dans le plan d'action à la suite de l'adoption de la loi contre la pauvreté. Nous avons été heureux d'apprendre que le projet se trouve dans le plan d'action de lutte contre la pauvreté diffusé le 2 avril 2004 par le gouvernement du Québec. Cependant, nous ne connaissons pas l'avenir du projet qui est inclus au chapitre des transferts fédéraux concernant la formation et le développement de la main-d'œuvre. Nous n'avons à ce jour obtenu aucune discussion avec l'actuel gouvernement sur le projet pilote et les modalités que nous proposons pour son application.

Dans le contexte actuel des orientations gouvernementales, des changements à la loi de l'aide sociale et de l'approche coercitive du gouvernement, nous sommes inquiets de l'aboutissement d'un tel programme. Les enjeux sont bien réels et la vigilance s'impose. Nous ne prétendons pas que le gouvernement ait de mauvaises intentions sans savoir exactement quel sera le sort de ce projet une fois sorti du plan d'action. Pour l'instant, nous demeurons avec l'idée que ce projet pourrait donner un espace réel de participation pour les personnes exclues et qu'il pourrait s'avérer un outil structurel de lutte à la pauvreté et à l'exclusion.

L'expérience des *Emplois de solidarité* pourrait favoriser des occasions de questionner nos politiques sociales en matière d'insertion socioprofessionnelle. Plusieurs pays où la pauvreté est au cœur des débats sociaux ont développé des stratégies nationales de lutte à l'exclusion. Toujours selon la typologie développée par Serge Paugam (1996), le débat sur la pauvreté prend différentes formes en raison de la manière dont s'est construit l'État providence dans chacun des pays, des valeurs et traditions sociohistoriques des pays. Selon l'auteur, la question de la pauvreté prendra la forme de mécanismes de solidarité nationale alors que dans d'autres, le débat sera axé sur les effets pervers de l'aide aux démunis ou encore sur la notion de responsabilité individuelle (référence aux programmes coercitifs). C'est bien là le déplacement de l'enjeu. D'une approche fondée sur le droit à la participation sociale par le travail, le projet pourrait, dans le contexte politique actuel, glisser vers une approche coercitive envers les populations désavantagées et à qui on fait assumer la responsabilité de se sortir de leur situation.

Cet enjeu devra être au cœur de nos pratiques sociales actuelles et du développement de nouvelles pratiques. Comment nos pratiques peuvent-elles influencer le développement des politiques publiques et comment, à partir des cadres normatifs délimités par les programmes publics de lutte à la pauvreté, de création d'emplois, de mesures d'activation, pouvons-nous insérer des formes de pratiques alternatives ? Nous avons des défis énormes d'innovation et il nous semble qu'il faudra prendre les devants sur les stratégies de négociations, d'évaluation, de mise en œuvre de programmes publics. Les réponses aux problèmes sociaux, ce sont les mouvements sociaux qui les portent avec les gens qui les vivent au

quotidien, mais ce sont les décideurs qui mettent en œuvre les réponses. Il nous faudra donc innover dans ce champ. L'expérience des *Emplois de solidarité* est une tentative d'explorer cette piste.

CONCLUSION

Ce mémoire avait quatre grands objectifs : 1) comprendre l'expérience des *Emplois de solidarité* 2) rendre compte des résultats de l'étude évaluative qui l'a accompagnée, 3) faire une analyse théorique et sociologique des résultats et de l'expérience et 4) situer l'expérience des *Emplois de solidarité* dans le cadre des grands débats de société. Les questions auxquelles nous voulions répondre étaient au nombre de trois. La première s'intéressait à la productivité réelle des personnes désavantagées par le marché du travail. La seconde ciblait les politiques publiques en matière d'emplois et de lutte à l'exclusion en regard de leurs présupposés théoriques, des réponses qu'elles donnent à la lutte à l'exclusion et des modèles d'application auxquels elles réfèrent. La troisième question qui nous intéressait visait à réfléchir l'expérience des *Emplois de solidarité* dans le cadre des débats de société sur la question de la lutte à l'exclusion sociale et à la pauvreté.

En regard des chapitres que nous avons présentés dans ce mémoire, nous estimons avoir donné plusieurs réponses à nos questions et avoir ouvert le débat sur plusieurs questions liées à l'intégration des populations désavantagées par le marché du travail et à la lutte à la pauvreté et à l'exclusion.

Le premier chapitre a fait état de la situation en regard des grands débats de société qui prévalent autour de la crise de l'emploi et de l'exclusion sociale. Les notions clés abordées dans ce chapitre tels le travail, la notion d'employabilité et la logique de compétence ont été nécessaires pour bien comprendre comment s'articulent idéologiquement les politiques publiques en matière de lutte à l'exclusion et à la pauvreté, politiques qui sont influencées par le modèle dominant néolibéral.

Ce chapitre a également fait la démonstration de la difficile lutte des places à laquelle sont confrontées les personnes désavantagées par leur condition sociale : analphabétisme et pauvreté. Les désavantages qui affectent ces participantes et participants sont les éléments

constitutifs de leur problématique. Mais ces éléments ne sont pas reconnus comme des contraintes sévères à l'emploi comme celles identifiées pour d'autres populations ciblées par certains programmes gouvernementaux. Dans ce sens, ils forment une *population frontière* dans une *situation frontière*. (Beauvais, 2001). Comme les chômeurs chroniques, les bénéficiaires de l'assistance emploi et les ex-détenus, leurs conditions de vie passées et présentes et le regard stigmatisant des autres leur octroient un désavantage certain (Beauvais, 2001). Cette stigmatisation est d'autant plus renforcée par la logique des mesures actives d'emploi et des programmes d'employabilité qui, au Québec, « n'ont pas vraiment su atteindre les objectifs souhaités, soit sortir les personnes de la pauvreté et les intégrer au marché de l'emploi. Les résultats d'analyse ont conclu au même objectif paradoxal de chercher à intégrer dans le marché du travail les personnes les plus marginalisées sans lutter contre les déterminants de la marginalité » (White et Lévesque in Dorvil et Mayer, 2001 : 210), soit les conditions du marché du travail, les pratiques discriminatoires à l'égard des populations marginalisées, l'effet des processus et formes de stigmatisation sur les populations. Le marasme est tel en regard de cette dynamique systémique que même les efforts déployés par les pratiques alternatives en développement économique communautaire et en économie sociale en matière d'insertion socioprofessionnelle se heurtent aussi aux obstacles structurels pour opérer de véritables changements. L'innovation en matière d'emplois et de cohésion sociale est l'enjeu premier du renouvellement des pratiques sociales dans ce champ d'intervention. Elle suggère dans le déploiement des pratiques, de nouvelles formes de contrat social dont l'enjeu de fond est la lutte à l'exclusion. C'est dans cette perspective d'analyse théorique que se situe l'expérience décrite au chapitre II par ce projet de mémoire. Expérience qui inscrit au cœur de sa démarche, la participation sociale pour tous et toutes.

Le second chapitre du mémoire fait place à l'expérience pratique qui est le point d'ancrage de notre réflexion : les *Emplois de solidarité*. Ce chapitre décrit cette expérience novatrice en matière d'emplois et de lutte à l'exclusion. Une expérience qui tente d'arrimer des objectifs d'intégration à l'emploi à ceux du développement personnel, social et citoyen à travers six axes d'intervention que sont : l'accompagnement, la formation, la place du réseau social dans l'univers du travail productif, l'équilibre entre les objectifs de production et les objectifs

sociaux, la mixité des travailleurs et travailleuses et l'espace accordé au projet citoyen. La notion de participation nous semble au cœur de l'ensemble du processus. Nous la voyons également traverser tout le processus d'évaluation qui a accompagné l'expérimentation.

Le troisième chapitre quant à lui a présenté les résultats de l'étude évaluative qui a accompagné l'expérience des *Emplois de solidarité*. Nous retenons de ces résultats que malgré des limites réelles en regard du niveau de productivité des personnes désavantagées par le marché du travail, plusieurs effets positifs du travail, soit l'impact positif du travail dans l'organisation du quotidien des personnes, l'élargissement du réseau social, le sentiment de normalité, de fierté et de dignité qu'il procure et l'effet positif sur l'estime de soi. À ce titre, nous reconnaissons la fonction intégratrice du travail tel que l'ont démontrée plusieurs auteurs au chapitre 1 dans la présentation de la notion clé du travail.

Nous retenons également de ce chapitre, les étonnants résultats concernant les hypothèses de revenus estimés selon les différents scénarios de travail proposés. Nous croyons que cette étude apporte des arguments nouveaux au débat sur les emplois précaires occupés par les personnes peu qualifiées. Les résultats de l'étude démontrent également les limites identifiées par les personnes en regard de leur capacité à travailler à plein temps. Par ailleurs, tous les scénarios proposés à l'exception d'un indiquent des gains de revenus pour les personnes et ce, même dans les cas où les personnes font moins de trente cinq heures semaines. Sur la considération de ces résultats ainsi que de ceux portant sur l'impact positif du travail dans la vie des personnes, il nous semble que la position des personnes pour qui leur reconnaissance sociale passe par le travail est tout à fait légitime et devrait guider le développement de nos pratiques en matière de lutte contre la pauvreté par l'insertion socioprofessionnelle. Cela ne diminue aucunement les luttes menées pour reconnaître différentes formes de travail non salarié et les débats sur l'importance des formes multiples de participation sociale autres que celles du travail salarié. Cependant, ces résultats nous permettent de confirmer l'importance du travail salarié et surtout de démystifier l'apport des emplois précaires dans le débat de la lutte à l'exclusion et à la pauvreté.

Ce chapitre fait également état dans sa dernière partie de la contribution et des limites du modèle théorique qui se dégage de l'expérience des *Emplois de solidarité* en regard des grands débats de société sur les questions de la lutte à la pauvreté et l'exclusion et des différentes politiques d'emploi qui en découlent.

Le chapitre IV clôture cette réflexion en nous rappelant les défis qui ont été au cœur de cette expérience et les efforts qui sont à la hauteur de la dignité des personnes qui ont participé à cette aventure. Cette aventure dont les aboutissements ont parcouru le chemin politique qui a été l'orientation de la démarche qui porte, dans ses fondements idéologiques, le droit à la participation sociale et au travail pour tous et toutes. *Emplois de solidarité* est une réponse à un débat important sur cette question sociale qu'est la lutte à la pauvreté et à l'exclusion.

Bien que nous sommes conscients des limites de cette expérience, nous espérons que notre réflexion aura contribué au débat social et que les réponses que nous avons apportées permettront de formuler de nouvelles questions et pistes de réflexion. Pour notre part, cette réflexion nous aura permis de nous interroger sur la trop grande place du travail dans notre société par rapport aux autres formes de participation sociale en termes de reconnaissance sociale. Les entrevues que nous avons menées ont été éloquentes à ce sujet. Malgré de nombreuses expériences de participation sociale vécues par les participants et participantes avant leur expérience des *Emplois de solidarité*, le travail salarié demeure celui qui procure le plus grand sentiment de reconnaissance. Le paradoxe est que dans notre société, le travail devient un vecteur de sélection, d'exclusion et de non-participation. Le travail salarié demeure encore aujourd'hui central sur le plan de l'organisation de notre société et de l'activité humaine (nous sommes loin de la société du loisir), donc une importante source de reconnaissance et en même temps, il est de moins en moins accessible.

Ce paradoxe nous oblige à repenser le contrat social qui nous lie à cette valeur centrale et faire en sorte que tous les acteurs se sentent concernés par la recherche de solutions et surtout par la lutte à l'exclusion.

Nous remercions encore une fois toutes ces personnes qui nous ont permis cette réflexion c'est-à-dire les participants et participantes qui se sont mis à nu pour faire vivre leur espoir.

APPENDICE A

DEVIS DE L'ETUDE EVALUATIVE

DEVIS DE L'ETUDE EVALUATIVE / JANVIER 2001
INFORMATION RECUEILLIE ET METHODOLOGIE

Tableau A.1

Dimensions d'évaluation du projet *Entreprise de solidarité*

Dimensions	Indicateurs	Sources d'information	Méthodes
1. Définir la notion de « limites en raison de la condition sociale »	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conceptualisation théorique de la notion. ▪ Profil des participantes et des participants. ▪ Caractéristiques sociodémographiques (revenu, scolarité, âge, statuts). ▪ Conditions sociales (indicateurs de santé, de logement, de revenus, d'indice de mortalité, du réseau). ▪ Les limites : capacité de production, potentiel individuel, capacité d'intégration au travail, capacité d'intégration sociale. ▪ Les expériences et compétences professionnelles. ▪ Les problématiques sociales auxquelles sont confrontées les personnes. 	<ul style="list-style-type: none"> Revue de littérature Personnes participantes Personnes participantes Personnes participantes Personnes participantes Personnel de soutien et d'encadrement Personnes participantes Personnel d'encadrement Personnes participantes Personnel de soutien et d'encadrement 	<ul style="list-style-type: none"> Recherche documentaire sur les concepts Fiche des données sociodémographiques Questionnaire Questionnaires et entrevues Entrevues Groupe témoin (encadrement) Observation Mesures de productivité Entrevues Entrevues

DEVIS DE L'ETUDE EVALUATIVE / JANVIER 2001

INFORMATION RECUEILLIE ET METHODOLOGIE

Dimensions	Indicateurs	Sources d'information	Méthodes
2. L'expérience de l'Entreprise de solidarité et des Emplois de solidarité	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Description de l'expérience <ul style="list-style-type: none"> ○ Le profil des personnes participantes ○ Les entreprises ○ Le fonctionnement et l'organisation ○ Le cadre d'intervention ○ Le modèle théorique 	Superviseurs des entreprises Participants et participantes Intervenants et intervenantes sociales	Observation Entrevues auprès des participants Entrevue auprès du personnel d'encadrement (superviseur et intervenants et intervenantes)
3. Impact sur les participantes et les participants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Connaissances techniques ▪ Acquis sociaux et professionnels ▪ Attitudes quant au travail et à l'entreprise ▪ Sentiment de satisfaction, de bien-être et de réalisation ▪ Estime de soi ▪ Revenu familial 	Participantes/participants Participantes/participants Participantes/participants Participantes/participants Participantes/participants Participantes/participants Participant (étude ACEF)	Questionnaire Questionnaire Questionnaire Questionnaire Questionnaire Questionnaires Examen et analyse de la situation financière familiale des personnes participantes

DEVIS DE L'ETUDE EVALUATIVE / JANVIER 2001
INFORMATION RECUEILLIE ET METHODOLOGIE

Dimension	Indicateurs	Sources d'information	Méthodes
4. Productivité des participantes et des participants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Taux de productivité comparé avec une norme de productivité 	Participantes et des participants	Tests de productivité en période de production Tests d'assemblage de boulons

APPENDICE B

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

ÉTUDE EVALUATIVE
PROJET EXPERIMENTAL DES
EMPLOIS DE SOLIDARITE
FORMULAIRE DE CONSENTEMENT/ 2001

Votre signature atteste que vous avez clairement compris les renseignements concernant votre participation à l'étude évaluative du projet *Emplois de solidarité*. Elle indique que vous acceptez de participer à cette étude et que vous autorisez l'organisme suivant à utiliser les renseignements vous concernant aux fins de la présente étude.

nom de l'organisme

Vous êtes libre de vous retirer en tout temps de l'étude, sans aucun préjudice. Vous pouvez, à tout moment, recevoir de l'information sur le déroulement de l'étude. En conséquence, n'hésitez jamais à demander des éclaircissements ou de nouveaux renseignements au cours de l'étude. Pour tout renseignement sur cette étude, veuillez communiquer avec Lise St-Germain. Votre participation aux entrevues individuelles et de groupe sera tenue confidentielle et les bandes sonores seront détruites à la fin de l'étude évaluative. En aucun cas, vos noms ne seront mentionnés dans le rapport de l'étude.

nom de la personne responsable de l'étude évaluative
Lise St-Germain, (819) 373-1473

 Nom du (de la) participant-e

 Signature

 Date

 Responsable de l'évaluation

 Signature

 Date

 Témoin impliqué à l'organisme
 COMSEP

 Signature

 Date

<p>ÉTUDE EVALUATIVE</p> <p>PROJET EXPERIMENTAL DES</p> <p><i>EMPLOIS DE SOLIDARITE</i></p> <p>FORMULAIRE DE CONSENTEMENT/ 2001</p>
--

Votre signature atteste que vous avez clairement compris les renseignements concernant votre participation à l'étude évaluative du projet *Emplois de solidarité*. Elle indique que vous acceptez de participer à cette étude et que vous autorisez l'organisme suivant à utiliser les renseignements vous concernant pour les fins de la présente étude.

nom de l'organisme

Votre participation à ce groupe témoin sera tenue confidentielle et les bandes sonores seront détruites à la fin de l'étude évaluative. En aucun cas, vos noms ne seront mentionnés dans le rapport de l'étude.

nom de la personne responsable de l'étude évaluative
Lise St-Germain, (819) 373-1473

Représentante du CLE ou
du Ministère concerné

Signature

Date

Responsable de l'évaluation

Signature

Date

Témoin impliqué à l'organisme
COMSEP

Signature

Date

ÉTUDE EVALUATIVE
PROJET EXPERIMENTAL DES
EMPLOIS DE SOLIDARITE
FORMULAIRE DE CONSENTEMENT / 2001

Votre signature atteste que vous avez clairement compris les renseignements concernant votre participation à l'étude évaluative du projet *Emplois de solidarité*. Elle indique que vous acceptez de participer à cette étude et que vous autorisez l'organisme suivant à utiliser les renseignements vous concernant pour les fins de la présente étude.

nom de l'organisme

Votre participation à ce groupe témoin sera tenue confidentielle et les bandes sonores seront détruites à la fin de l'étude évaluative. En aucun cas, vos noms ne seront mentionnés dans le rapport de l'étude.

nom de la personne responsable de l'étude évaluative
Lise St-Germain, (819) 373-1473

 Superviseure ou intervenante
 en entreprise

 Signature

 Date

 Responsable de l'évaluation

 Signature

 Date

 Témoin impliqué à l'organisme
 COMSEP

 Signature

 Date

APPENDICE C

**GRILLE DES ENTREVUES INDIVIDUELLES / PARTICIPANTS
ET PARTICIPANTES**

PROJET EMPLOIS DE SOLIDARITÉ / AUTOMNE 2002**GRILLE DE L'ENTREVUE INDIVIDUELLE SEMI-DIRIGÉE/PARTICIPANTS ET PARTICIPANTES**

Cette entrevue individuelle vise à mieux comprendre l'impact de l'expérience que vous vivez en regard du projet des *Emplois de solidarité*. Cette entrevue complètera le questionnaire que nous avons rempli précédemment et nous permettra de mieux saisir ce que vous en retenir. Il est important pour nous de connaître votre opinion. À ce titre, il n'y a aucune bonne ou mauvaise réponse dans cette entrevue, seulement votre opinion nous intéresse. L'entrevue durera environ 30 minutes et sera enregistrée pour en faciliter la prise de note et l'analyse des résultats. Vos propos demeurent confidentiels. En tout temps durant cette entrevue, vous pouvez décider d'arrêter l'entretien.

1. En premier lieu, nous aimerions savoir, de manière générale, qu'est-ce que vous a apporté l'expérience des *Emplois de solidarité* ?
2. Pouvez-vous nous parler de votre expérience au niveau du travail ?
3. Pouvez-vous maintenant nous parler des autres activités vécues durant cette expérience ?
4. Qu'avez-vous appris de manière spécifique durant cette expérience ?
5. Pouvez-vous nous parler des étapes que vous avez trouvées plus difficiles ?
6. Qu'est-ce que vous avez apprécié le plus de cette expérience ?
7. Vous sentez-vous prêt à travailler 35 heures semaines si on vous en donnait la possibilité ?
8. Comment anticipez-vous la fin de ce projet ?
9. Auriez-vous vécu cette expérience de la même manière si elle était liée à une mesure obligatoire ?
10. Avez-vous d'autres commentaires à formuler sur ce projet ?

APPENDICE D

**GRILLE DES ENTREVUES DE GROUPE AUPRES
DES SUPERVISEURS D'ENTREPRISES
D'ÉCONOMIE SOCIALE**

**GRILLE DE L'ENTREVUE PERSONNELLE DE SUPERVISION ET
D'INTERVENTION EN ENTREPRISE / 2001
PROJET EXPERIMENTAL DES *EMPLOIS DE SOLIDARITE***

Cette entrevue de groupe vise à connaître le point de vue du personnel d'encadrement et d'accompagnement en entreprise d'économie sociale dans le cadre du projet expérimental des *Emplois de solidarité*. Nous souhaitons par cette entrevue de groupe mieux connaître le rôle du personnel d'encadrement ainsi que votre perception en regard des conditions de réussite d'un tel projet. La rencontre prévoit une durée d'une heure et sera enregistrée pour en faire une analyse de contenu et vos propos seront confidentiels.

1. Qu'est-ce que cela implique de superviser une entreprise d'économie sociale avec des personnes en poste adapté ?
2. Quelle forme prend l'encadrement ?
3. Quelles difficultés pose le rôle d'encadrement et de supervision ?
4. Comment se vit le travail d'intervention au quotidien ?
5. De quelle nature sont les interventions ?
6. Quels facteurs influencent la qualité de la participation des personnes participantes ?
7. Comment s'organisent le travail, la gestion, la production ?
8. Quelles conditions faciliteraient la réussite du projet ?
9. Y aurait-il d'autres éléments que vous souhaiteriez aborder pour clore cette entrevue ?

Merci de votre collaboration!

APPENDICE E

**GRILLE DE L'ENTREVUE DE GROUPE AUPRES DES FONCTIONNAIRES DES
MINISTERES CONCERNES AINSI QUE DES AGENTES ET AGENTS DES
CENTRE LOCAUX D'EMPLOI DE CAP-DE-LA-MADELEINE
ET DE TROIS-RIVIERES**

**GRILLE DE L'ENTREVUE DE GROUPE AUPRES DES FONCTIONNAIRES
DES MINISTÈRES CONCERNES AINSI QUE DES AGENTES ET AGENTS DES CENTRES
LOCAUX D'EMPLOI DE CAP-DE-LA-MADELEINE ET DE TROIS-RIVIERES / JANVIER 2002**

Cette entrevue de groupe vise à connaître le point de vue du personnel qui œuvre dans les ministères concernés par le projet ainsi que ceux des agents et agentes des Centres locaux d'emploi. Nous souhaitons par cette entrevue de groupe mieux connaître votre perception de la population ciblée par le projet des *Emplois de solidarité*, entre autres, en regard de leurs difficultés d'intégration sur le marché du travail. Par ailleurs, nous souhaitons connaître votre point de vue sur le projet expérimental et son impact sur la problématique traitée. Cette entrevue de groupe sera enregistrée pour en faciliter la prise de note et l'analyse de son contenu. Nous vous rappelons que les propos recueillis dans cet entretien seront confidentiels.

À partir de votre pratique, quelles sont les plus grandes difficultés dans leur intégration au travail des personnes visées par le projet, c'est-à-dire les personnes ayant les caractéristiques suivantes :

- Avoir une scolarité inférieure à 9 ans de scolarité ;
- Être prestataire de la sécurité du revenu depuis au moins 4 ans ;
- Avoir plus de 45 ans ;
- Avoir une absence prolongée du marché du travail ;
- Et vivre si il y lieu avec un statut de famille monoparentale.

D'après vous, quelles sont les raisons de ces difficultés ?

D'après vous, quelles sont les difficultés rencontrées par ces personnes lorsqu'elles arrivent en emploi ?

D'après vous, quels sont les obstacles à leur maintien en emploi ?

D'après vous, quelles sont les réponses à mettre en œuvre afin de favoriser l'intégration de ces personnes ?

Comment situez-vous le projet pilote d'*entreprise de solidarité* dans ces réponses ?

Avec votre connaissance, pensez-vous que le projet répond aux besoins des personnes impliquées dans le projet ?

APPENDICE F

**FICHE DES DONNEES SOCIODEMOGRAPHIQUES / PARTICIPANT
ET PARTICIPANTE**

ÉTUDE ÉVALUTIVE/PROJET EMPLOIS DE SOLIDARITÉ / SEPT. 2001

**DONNÉES SOCIODÉMOGRAPHIQUES
FICHE DE LA PARTICIPANTE ET DU PARTICIPANT**

Participant ou participante no : _____
Nom : _____
Adresse : _____ Code postal _____
Ville : _____
No de téléphone : _____
État civil :
Seul-e <input type="checkbox"/>
Séparé -e /divorcé-e <input type="checkbox"/>
Union libre <input type="checkbox"/>
Marié-e <input type="checkbox"/>
Âge : _____
Nombre d'enfants : _____ À temps partagé <input type="checkbox"/> À temps plein <input type="checkbox"/>
Âge des enfants _____
Scolarité :
Primaire <input type="checkbox"/> Secondaire <input type="checkbox"/>
CEGEP <input type="checkbox"/> Université <input type="checkbox"/>
Logement :
Logement subventionné <input type="checkbox"/> Locataire <input type="checkbox"/>
Propriétaire <input type="checkbox"/> Pensionnaire / chambreur <input type="checkbox"/>
Statut :
Aide sociale durée entre 0 et 2 ans <input type="checkbox"/>
Aide sociale durée entre 2 et 4 ans <input type="checkbox"/>
Aide sociale durée de plus de 4 ans <input type="checkbox"/>
Sans revenu <input type="checkbox"/>
Autre revenu <input type="checkbox"/>
Dernière année d'expérience de travail _____

APPENDICE G

**RESULTATS / ANALYSE FINANCIERE /
HYPOTHESES DU REVENU FAMILIAL DES 14 PARTICIPANTES ET
PARTICIPANTS / ETUDE ACEF**

Tableau G.1

Analyse financière de la situation familiale des participantes et des participants

PROJET DES *EMPLOIS DE SOLIDARITÉ* / JUIN 2003**Compilation des données recueillies par l'ACEF Mauricie - 2001**

	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Identification	Situation familiale	Age	# d'enfants	Scolarité	Situation logement	Revenu mensuel	Revenu suppléments	Revenu total	Dépenses fixes
1	2	46	0	2	2	755	185	940	656
2	3	51	0	1	3	783	155	938	476
3	2	38	1	-	1	518	544	1062	93
4	2	53	0	2	3	452	184	636	269
5	3	51	0	1	3	452	199	651	269
6	3	49	2	1	3	791	781	1572	585
7	1	44	0	2	3	490	180	670	200
8	2	52	0	1	3	510	138,67	648,67	290
9	1	45	0	2	3	349	181	530	234
10	1	47	0	2	3	452	181	633	302,5
11	1	50	0	1	3	510	164	674	249
12	3	45	0	2	4	452	181	633	240
13	1	45	0	3	1	510	181	691	44,23
14	2	43	0	1	1	0	465	465	217

Étude menée par l'ACEF

Figure G.1 Variation du revenu pour le participant 1

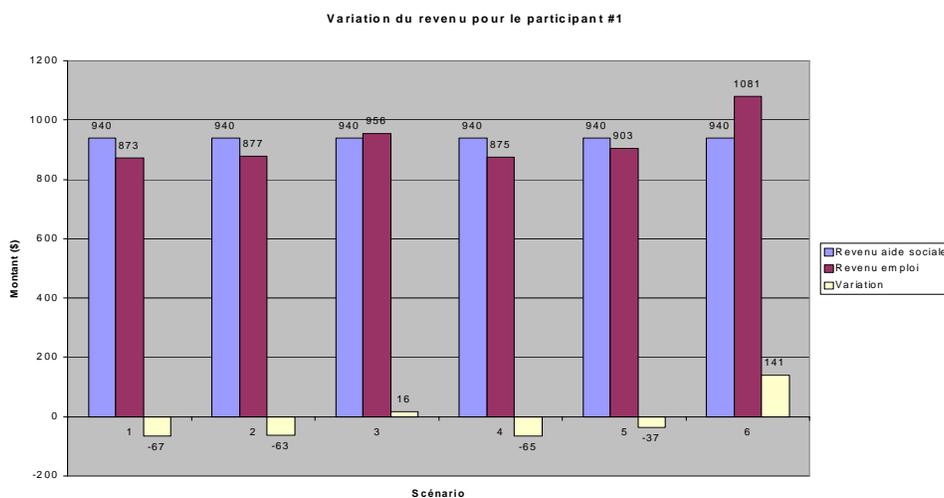


Figure G.2 Variation du revenu pour le participant 2

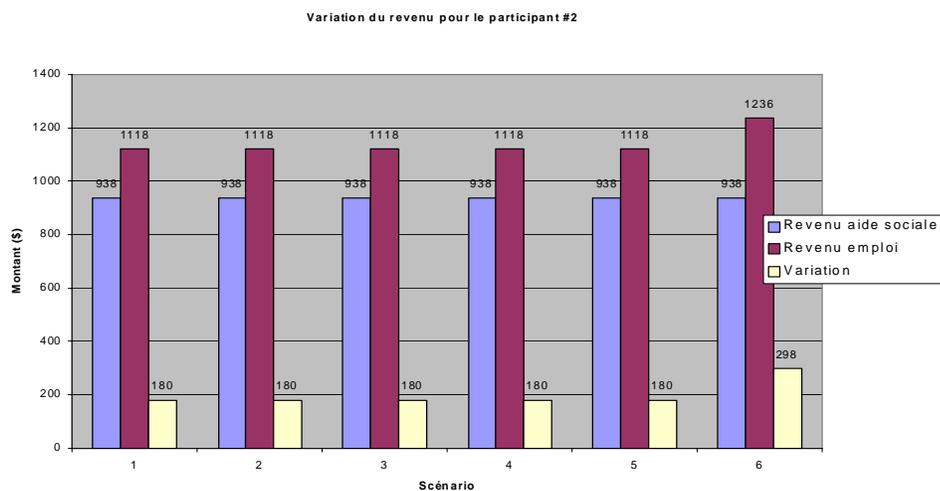


Figure G.3 Variation du revenu pour le participant 3

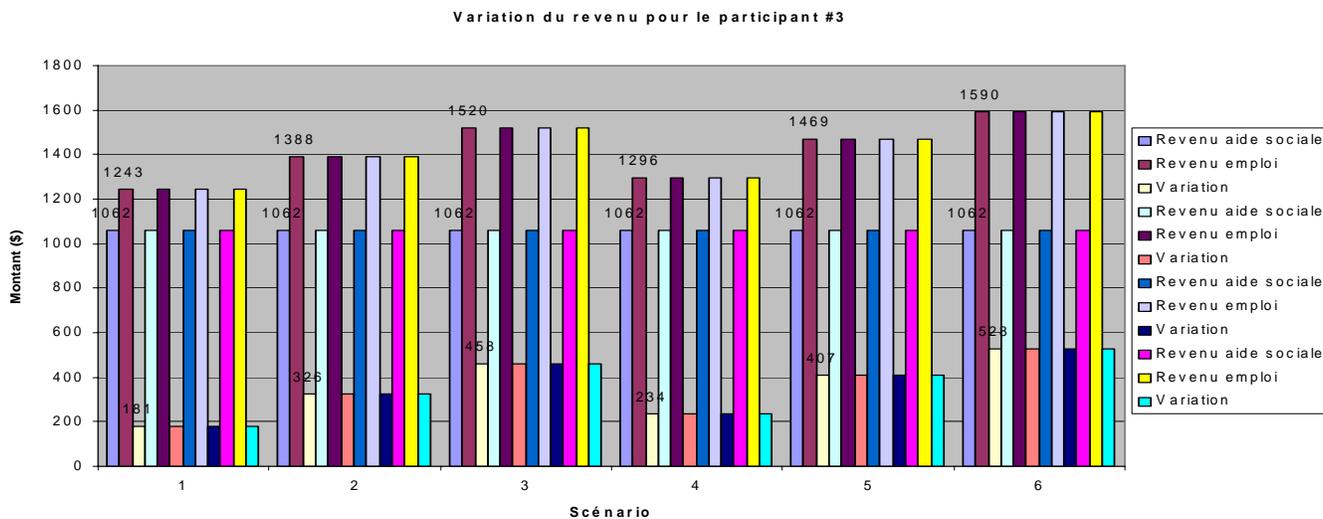


Figure G.4 Variation du revenu pour le participant 4

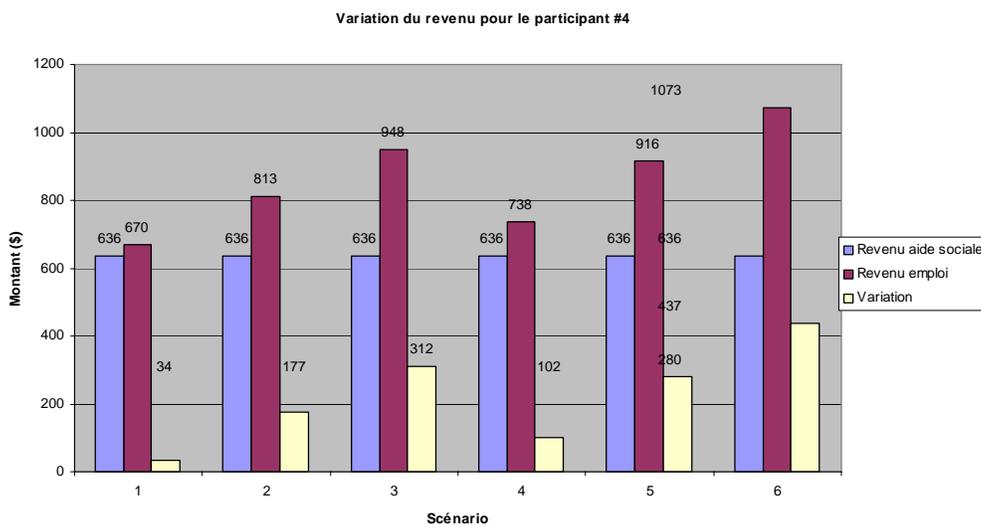


Figure G.5 Variation du revenu pour le participant 5

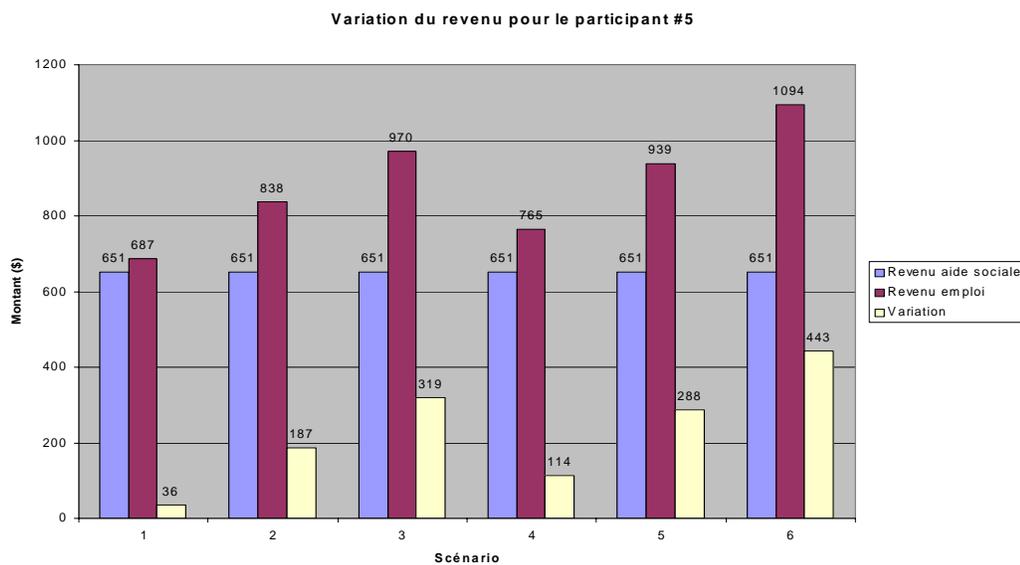


Figure G.6 Variation du revenu pour le participant 6

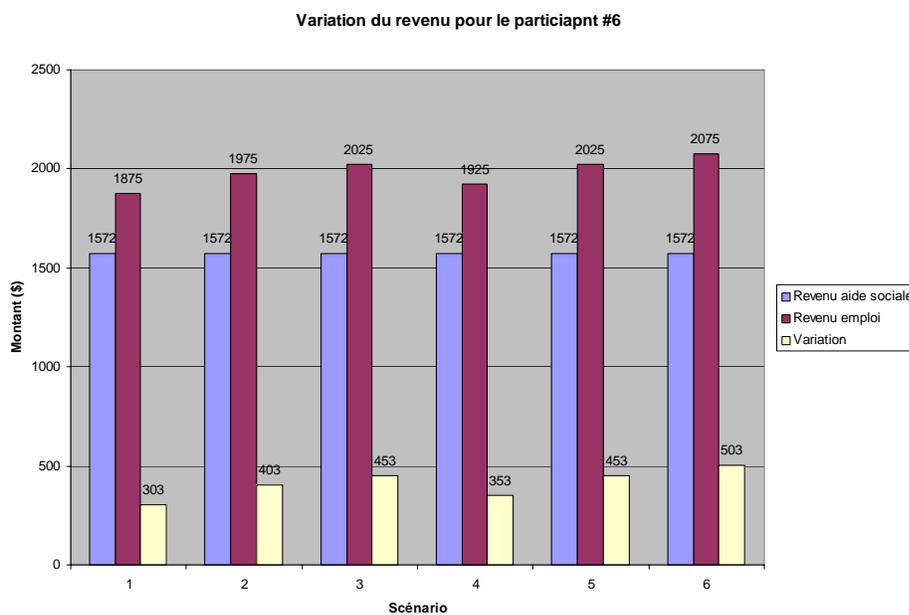


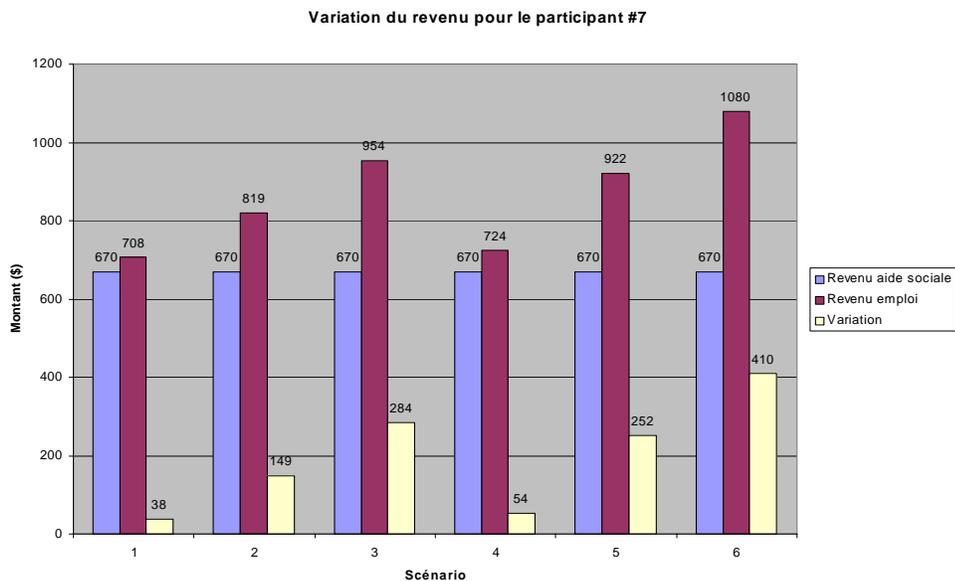
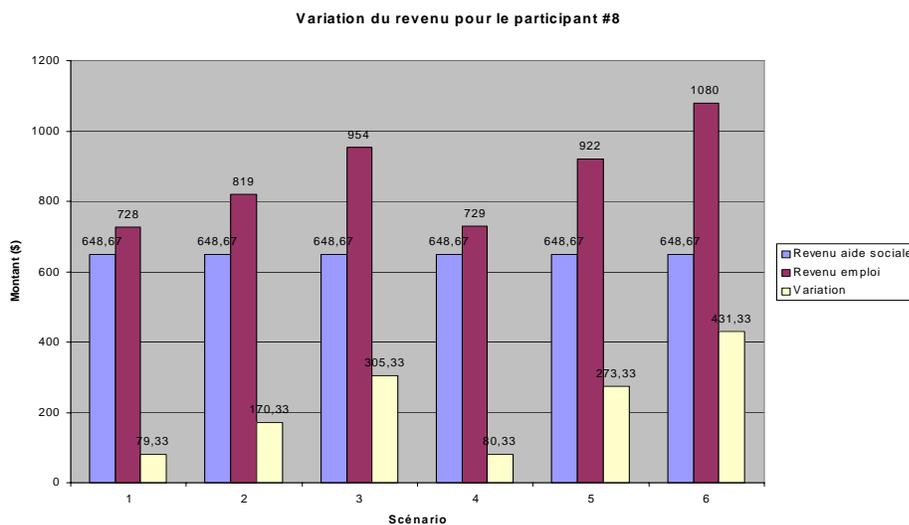
Figure G.7 Variation du revenu pour le participant 7**Figure G.8** Variation du revenu pour le participant 8

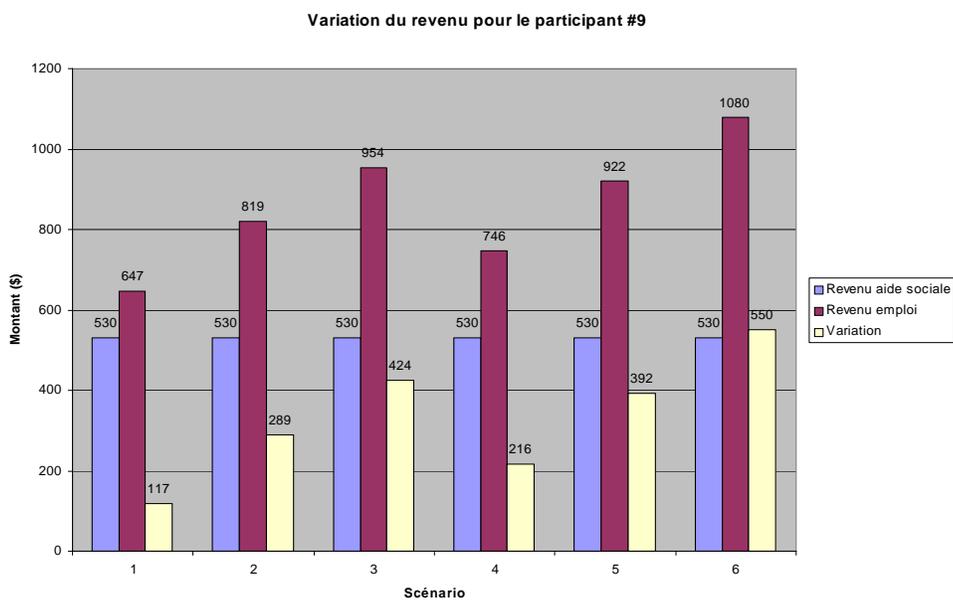
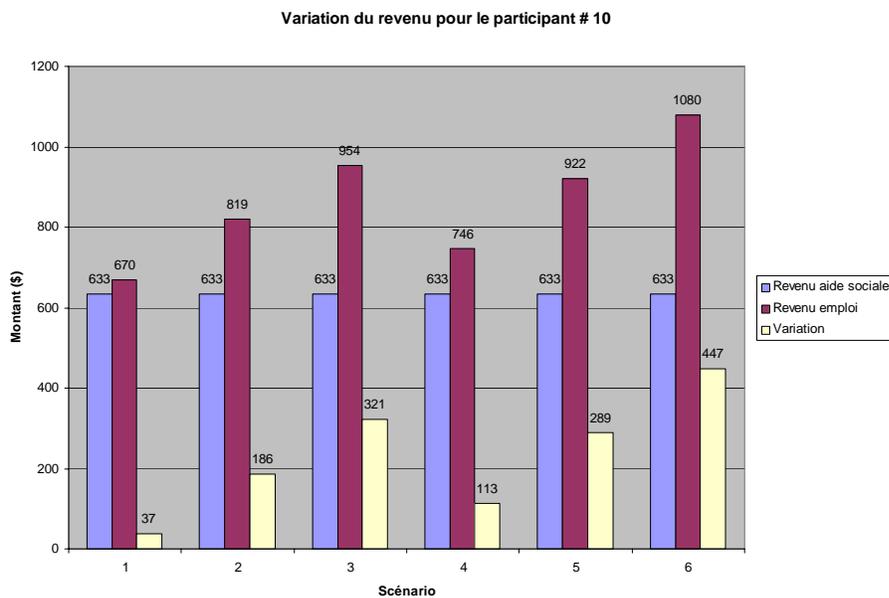
Figure G.9 Variation du revenu pour le participant 9**Figure G.10** Variation du revenu pour le participant 10

Figure G.11 Variation du revenu pour le participant 11

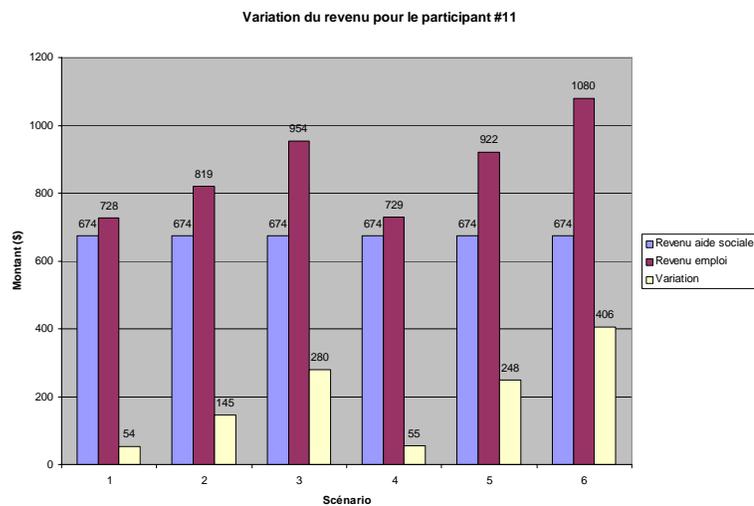


Figure G.12 Variation du revenu pour le participant 12

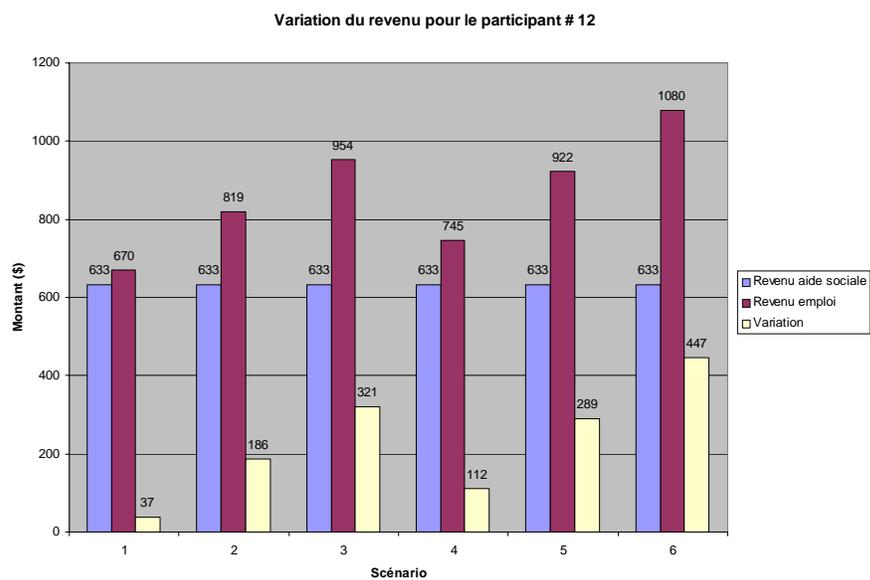


Figure G.13 Variation du revenu pour le participant 13

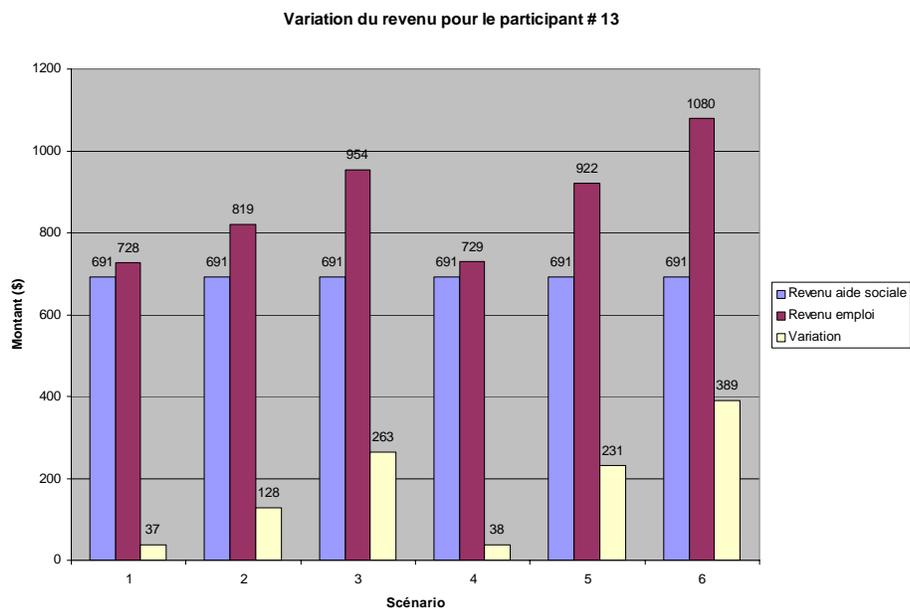
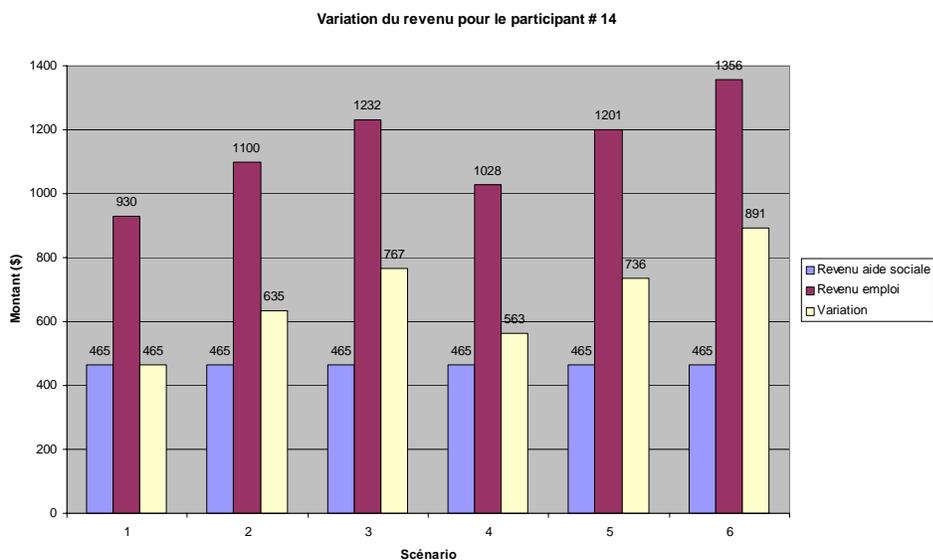


Figure G.14 Variation du revenu pour le participant 14



APPENDICE H

RESULTATS DETAILLÉS DES MESURES DE PRODUCTIVITE DANS LES ENTREPRISES ET PAR PERSONNE

Série A : Mesures de productivité / Bouff'Elles

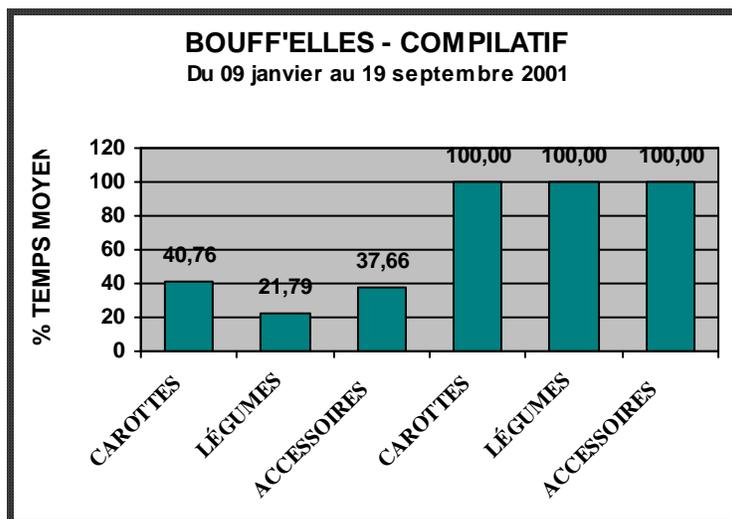
Série B : Mesures de productivité / Entreprise d'ensachage de café

Série C : Mesures de productivité / Ébénisterie S.G.

Série D : Mesures de productivité / Test universel de boulons

SÉRIE A

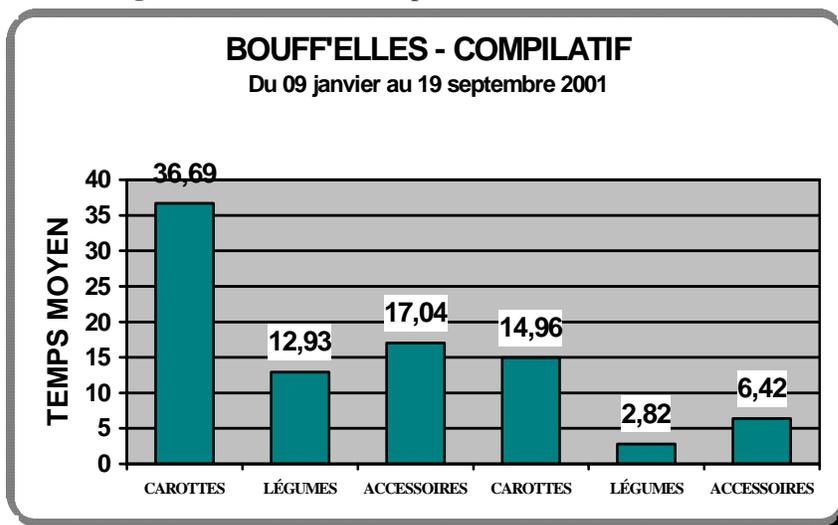
MESURES DE PRODUCTIVITÉ / BOUFF'ELLES

Figure H.1 Mesures comparatives / compilatif / Bouff'Elles / Série A

Ce tableau présente les mesures de productivité en pourcentage de temps moyen effectué par les personnes participantes pour chacune des activités d'évaluation. Le tableau présente la moyenne des trois séries de tests effectués par les personnes.

L'écart de productivité entre chacune des catégories de tâches ne doit pas ici être considéré, car le temps requis pour chacune des mesures était relié à un niveau de difficulté et au nombre d'opérations pour chacune des activités.

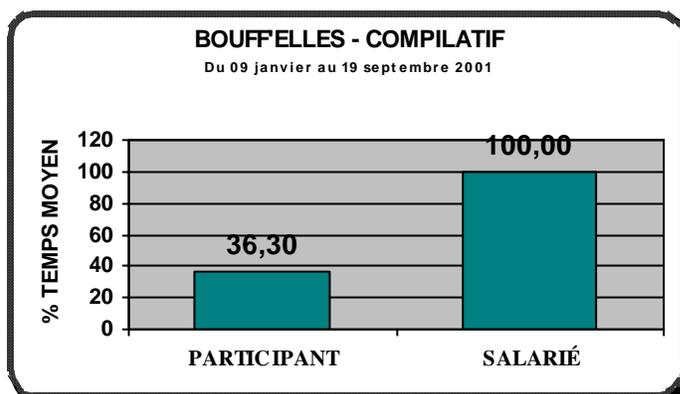
Les résultats révèlent également un écart important de productivité entre le groupe étalon salarié et les personnes participantes variant entre 60 % et 80 %.

Figure H.2 Mesures de productivité / Série A

Ce tableau présente le temps moyen des trois séries de mesures pour chaque activité de tâches à effectuer. Les trois premiers bâtons représentant les personnes participantes et les trois derniers bâtons représentant le groupe étalon salarié.

Les résultats révèlent des écarts importants de productivité entre les personnes participantes et le groupe étalon salarié.

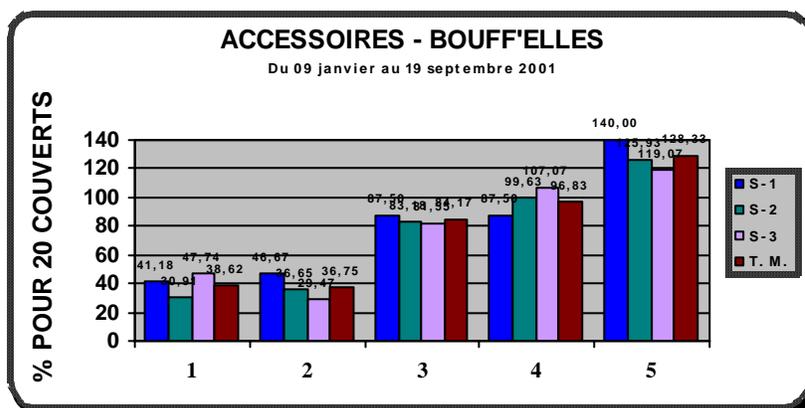
Figure H.3 Mesures comparatives / Bouff'Elles / Moyenne du groupe / Série A



Ce tableau présente la moyenne globale de productivité des personnes participantes et l'écart entre elles et le groupe étalon salarié en pourcentage de temps. Toutes les activités de mesures sont incluses, et ce, pour les trois séries de mesures d'évaluation.

Les résultats révèlent un écart de productivité entre les personnes participantes et le groupe étalon de 64 %.

Figure H.4 Mesures comparatives / Bouff'Elles / Série A

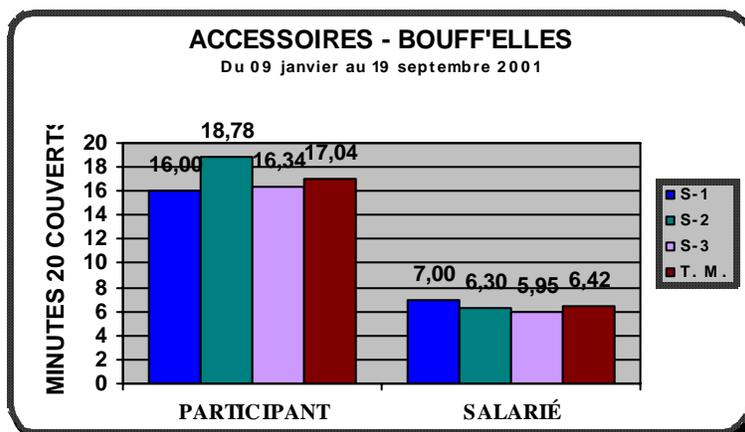


Le tableau présente les mesures de productivité des séries 1, 2 et 3. Les personnes devaient remplir un certain nombre de sacs d'accessoires de buffet dans un temps donné. Le tableau présente les résultats en pourcentage de temps pour chacune des séries ainsi que le temps moyen des participants 1 et 2 et du groupe étalon salarié (3, 4 et 5).

Les résultats révèlent que les personnes participantes n'ont pas une productivité constante entre chaque série. La personne participante no 2 présente des résultats en régression d'une série à l'autre. On peut aussi constater une productivité en diminution pour deux des personnes du groupe étalon alors que pour une autre, la tendance est à la progression. On note aussi des écarts entre le groupe étalon.

Le tableau révèle cependant un écart important de productivité entre le groupe étalon et le groupe participants et participantes. L'écart de productivité variant entre 48 % et 91 % entre les deux groupes.

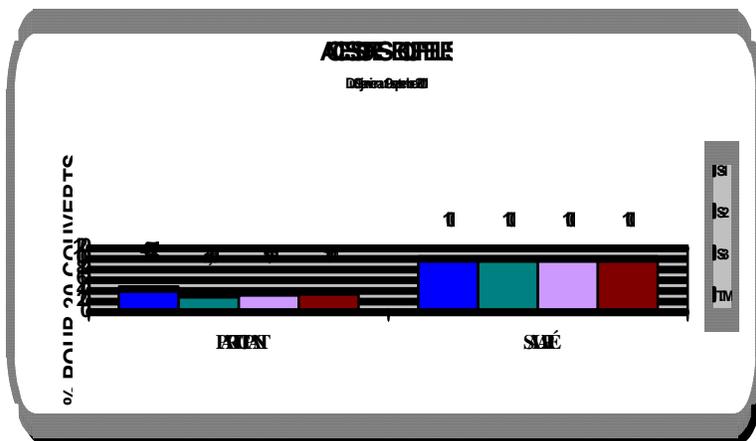
Figure H.5 Mesures comparatives par série / accessoires / Bouff'Elles / Série A



Le tableau présente les résultats de productivité en temps minutes pour chacune des séries ainsi que la moyenne des trois séries.

Les résultats révèlent que le groupe des participants produit en moyenne 20 couverts en trois fois plus de temps que le groupe étalon salarié.

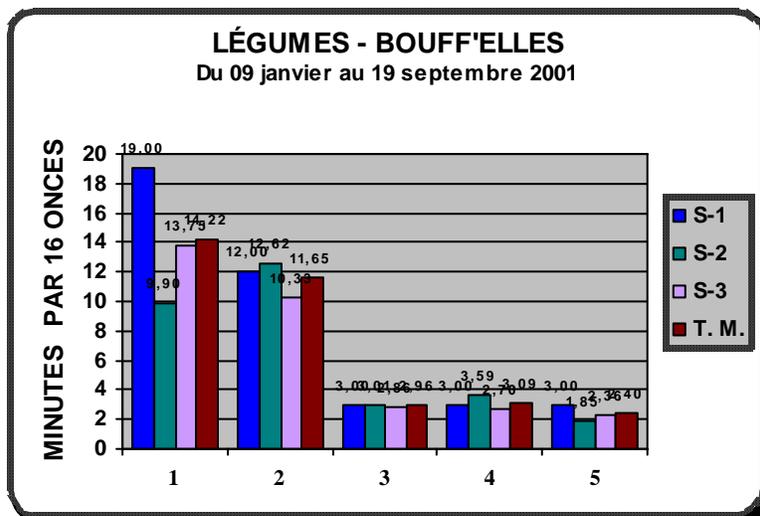
Figure H.6 Mesures comparatives / écart en pourcentage / accessoires / Bouff'Elles / Série A



Le tableau présente les mesures de productivité en pourcentage. Les données veulent démontrer l'écart de productivité entre le groupe participant et le groupe étalon. Le tableau présente les mesures de productivité pour les trois séries ainsi que la moyenne totale des séries.

Les résultats révèlent un écart moyen de 63 % de productivité pour la catégorie de tâches de production d'accessoires de buffet.

Figure H.7 Mesures comparatives / temps minute / légumes / Bouff'Elles / Série A

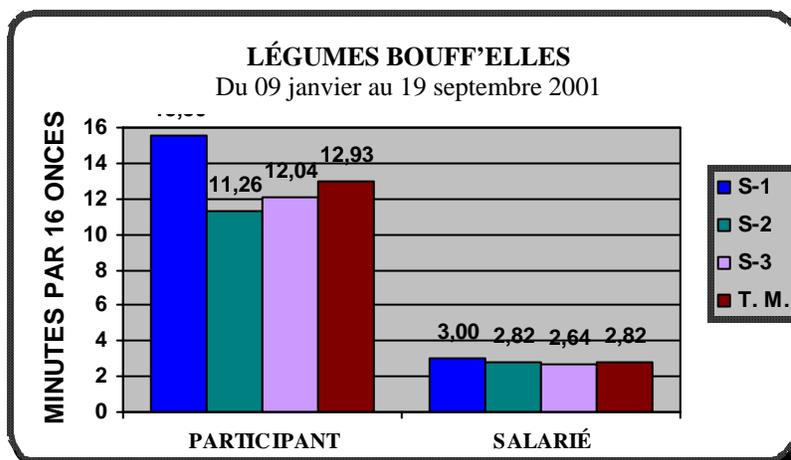


Le tableau 5.10 présente les mesures de productivité pour la catégorie d'activité production de légumes. Les données présentent les résultats en temps minutes de production pour 16 onces de légumes coupés. Elles présentent également les trois séries de mesures ainsi que le temps moyen pour chacune des deux personnes participantes ainsi que le groupe étalon.

Les résultats révèlent des écarts importants de temps minutes entre les séries de mesures pour la personne no 1, alors que pour la personne no 2, les temps mesures sont plus constants. Cependant, si l'on observe la moyenne des deux, on peut constater un faible écart de productivité entre les participants 1 et 2. Pour le groupe étalon, on constate peu d'écart de productivité entre les séries ainsi qu'entre les personnes.

Les résultats révèlent un net écart de productivité entre le groupe participant et le groupe salarié. Les données démontrent que le groupe salarié produit le 16 onces de légumes presque quatre fois plus rapidement que le groupe de personnes participantes.

Figure H.8 Mesures comparatives / temps minutes quantité / légumes / Bouff'Elles / Série A

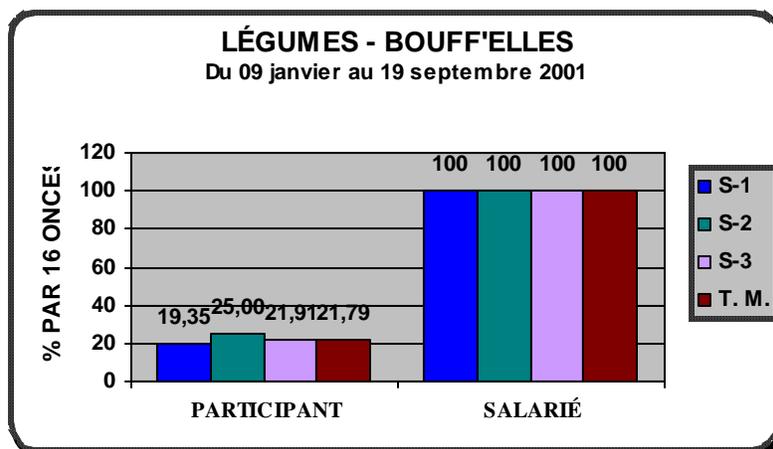


Le tableau présente les mesures de productivité pour la catégorie d'activité production de légumes. Les données présentent les résultats en temps minutes de production pour 16 onces de produits coupés. Les trois séries de mesures sont détaillées ainsi que le temps moyen. Le tableau présente l'écart entre le groupe de personnes participantes et le groupe étalon salarié.

Pour le groupe de participants, on peut constater un écart de temps entre la mesure de la série 1 et les deux autres mesures alors que pour le groupe étalon salarié, l'écart est presque nul entre chaque série de test.

Les résultats révèlent un écart important de production minutes entre les deux groupes. Les résultats démontrent que le groupe étalon prend 5 fois moins de temps pour produire 16 onces de légumes que le groupe de personnes participantes.

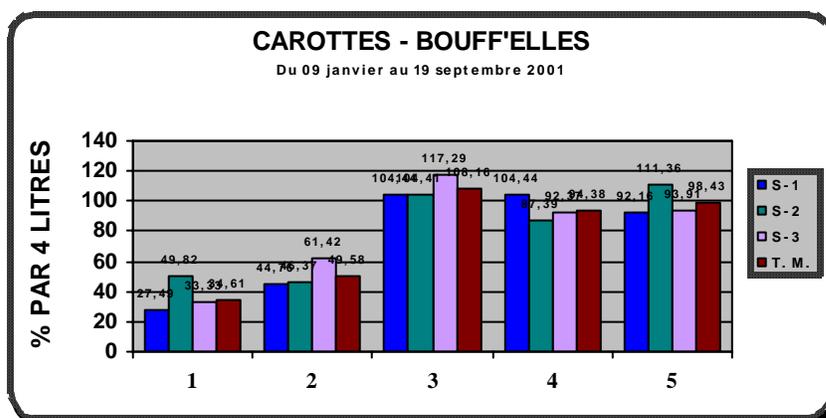
Figure H.9 Mesures comparatives / écart en pourcentage / légumes / Bouff'Elles / Série A



Le tableau présente les résultats de temps en pourcentage entre le groupe de personnes participantes et le groupe de personnes salariées. Les données présentent pour le groupe participant les résultats des trois séries de mesures ainsi que la moyenne globale du groupe.

Les résultats révèlent une capacité de productivité moyenne de 21,79 % du groupe des participants, soit un écart de près de 78 % entre les deux groupes.

Figure H.10 Mesures comparatives / moyenne participant / carottes / Bouff'Elles / Série A

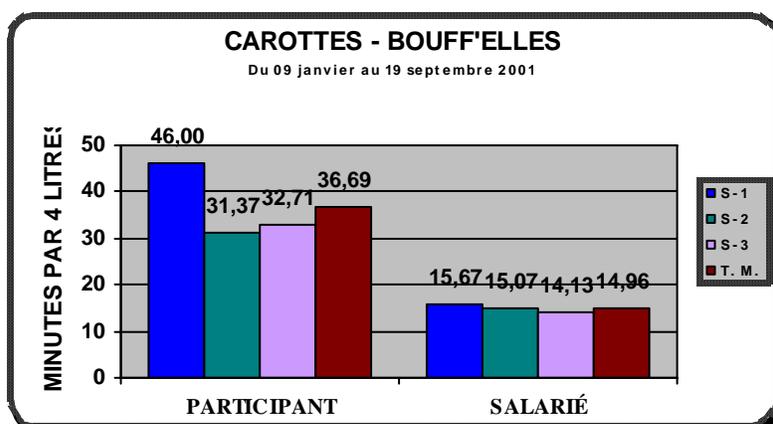


Le tableau présente en pourcentage des mesures de productivité pour chaque personne du groupe de participants et du groupe salarié. Le tableau présente les résultats des trois séries de mesures ainsi que la moyenne de chaque personne.

Les résultats révèlent pour le groupe participant (1 et 2) des écarts de productivité entre chacune des séries assez significatifs. On peut constater également des écarts de productivité entre les personnes du groupe des participants. Pour le groupe salarié (3-4-5), on peut aussi noter des écarts entre chaque série ainsi qu'entre les personnes.

Les résultats révèlent un important écart de productivité entre les moyennes du groupe de participants et celles du groupe salarié.

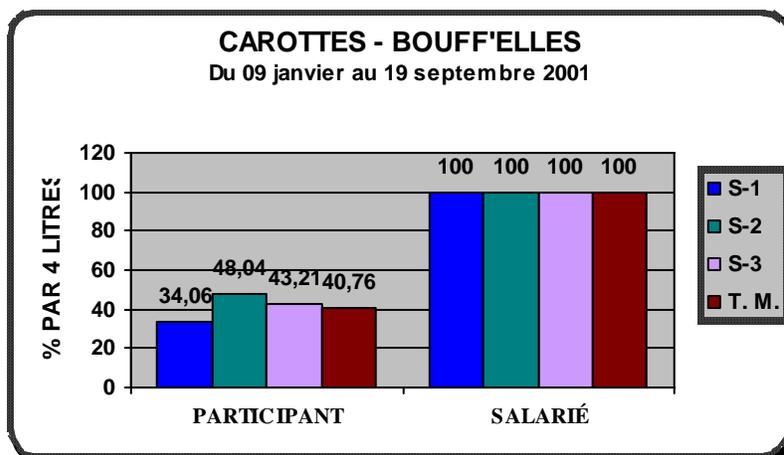
Figure H.11 Mesures comparatives / temps minutes quantité / carottes / Bouff'Elles / Série A



Le tableau présente la moyenne du temps minute pris par chaque groupe pour produire un 4 litre de carottes. Le tableau présente la moyenne des trois séries de mesures. On peut noter un écart important pour le groupe participant entre la première série de mesure et les deux autres séries.

Les résultats démontrent que le groupe salarié produit le 4 litres en 22 minutes de moins que le groupe participant.

Figure H.12 Mesures comparatives / écart en pourcentage / carottes / Bouff'Elles / Série A



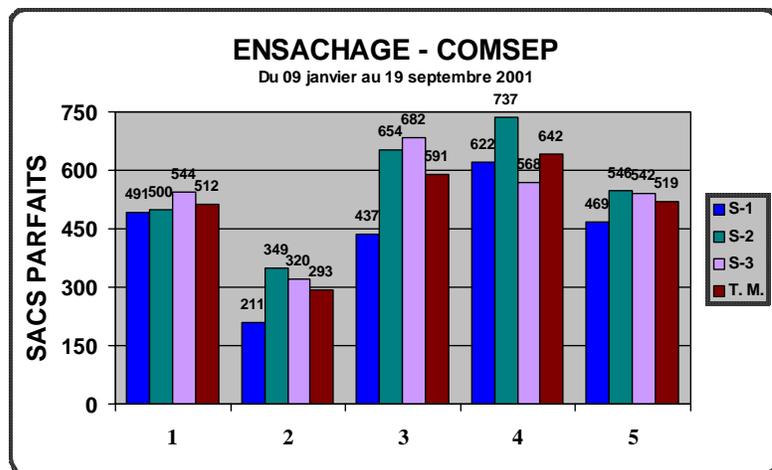
Le tableau présente les résultats en pourcentage pour l'ensemble du groupe participant pour chacune des trois séries de mesures ainsi que la moyenne globale du groupe. Les données présentent l'écart de productivité en pourcentage entre le groupe des participants et participantes et le groupe salarié. Les données révèlent une légère progression de la productivité du groupe des participants entre la série 1 et les séries 2 et 3.

Les résultats révèlent que le groupe des participants et participantes ont un écart de productivité de près de 60 % avec le groupe salarié.

SÉRIE B

MESURES DE PRODUCTIVITÉ / ENTREPRISE D'ENSACHAGE DE CAFÉ

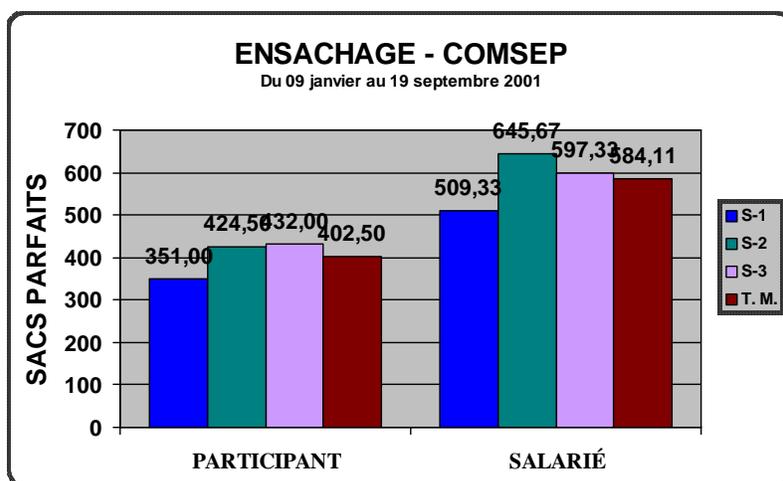
Figure H.13 Mesures comparatives / unité par participant / qualité / Entreprise d'ensachage de café / Série B



Le tableau présente le nombre de sacs produits par chaque personne des groupes, participant et salarié pour les trois séries de mesures ainsi que la moyenne pour les trois séries. Les résultats démontrent un écart important entre les personnes 1 et 2 du groupe participant. Pour le groupe salarié, on note une production semblable pour les personnes 3 et 4 et un léger écart pour la personne no 5.

Les résultats révèlent un écart plus ou moins grand entre les moyennes du groupe participant et celles du groupe salarié selon les personnes.

Figure H.14 Mesures comparatives / production moyenne participants et salariés / Entreprise d'ensachage de café / Série B

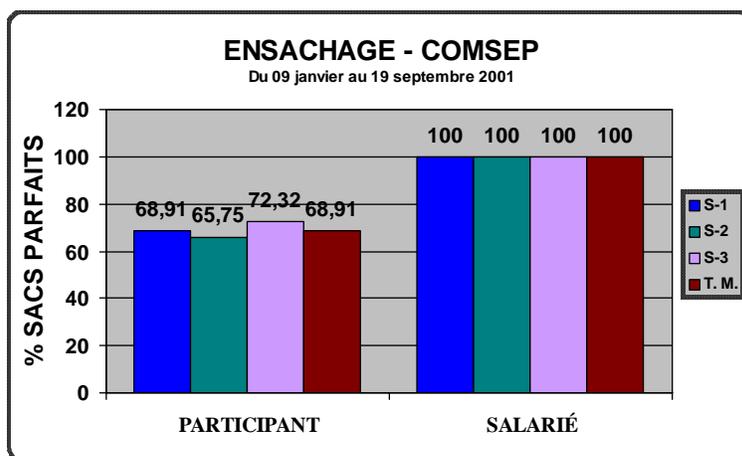


Le tableau présente le nombre de sacs produits par le groupe participant et le groupe salarié pour chacune des trois séries de mesures ainsi que la moyenne des trois séries.

Les résultats démontrent une légère progression pour le groupe participant de la première à la troisième mesure avec une moyenne globale de 402.50 sacs pour 3heures. Le groupe salarié quant à lui démontre une production irrégulière pour une moyenne globale de 584.11 sacs pour 3heures.

Les résultats révèlent un écart moyen entre les deux groupes de 181.61 sacs pour 3heures de production.

Figure H.15 Mesures comparatives / écart de production en pourcentage / Entreprises d'ensachage de café / Série B



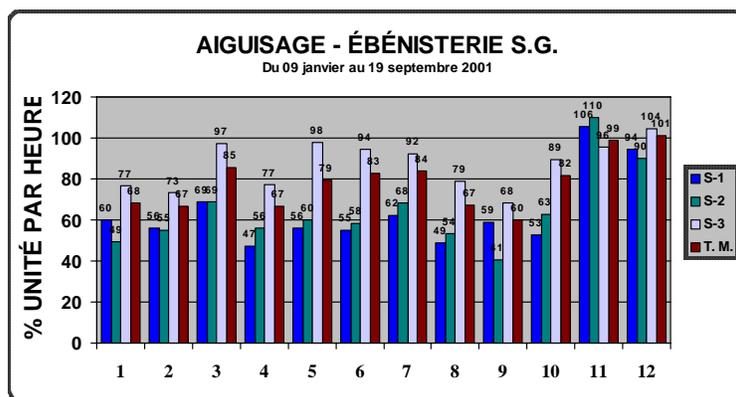
Le tableau présente en pourcentage l'écart de productivité entre le groupe participant et le groupe salarié. Le tableau présente les résultats pour chacune des trois séries de mesures ainsi que la moyenne des trois séries.

Les résultats révèlent une moyenne de 68.91 % pour le groupe participant ce qui représente un écart de productivité de près de 31 % entre les deux groupes.

SÉRIE C

MESURES DE PRODUCTIVITÉ / ÉBÉNISTERIE S.G.

Figure H.16 Mesures comparatives / pourcentage par série / Ébénisterie / 12 participants / Série C

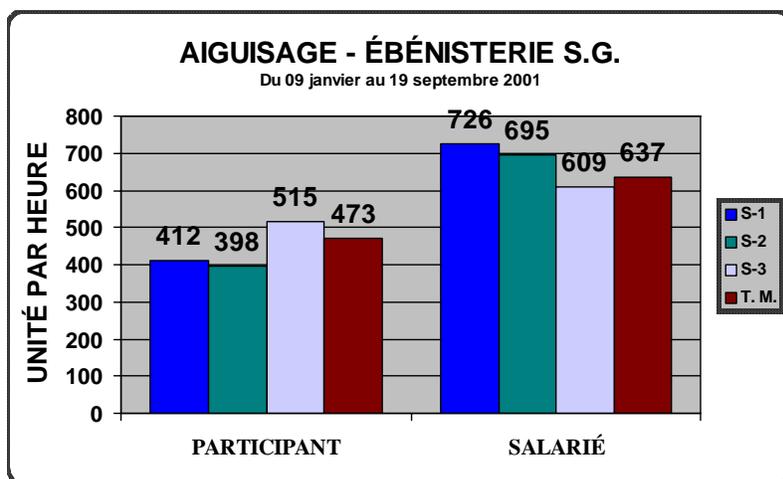


Les résultats présentent le pourcentage de piquets pour chacune des séries de mesures (S-1, S-2, S-3) réalisées par chacun des 10 participants ainsi que le total de la moyenne des trois séries (T.M) pour chaque participant. Les mesures 1 à 10 étant les mesures des personnes participantes et les mesures 11 et 12 étant celles du groupe qui constitue le groupe comparatif pour établir la moyenne. Ce groupe n'étant pas constitué de personnes caractérisées par des limites de productivité, soit les salariés de l'entreprise.

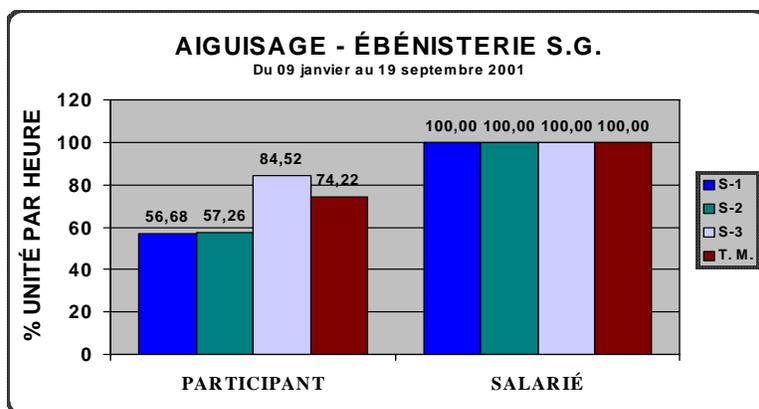
Ces résultats révèlent qu'en général, les personnes participantes ont une progression de la série 1 à la série 3 bien que pour certaines personnes, nous notons une production différente pour chacune des mesures. Pour quatre de ces personnes, nous constatons une nette progression au dernier test.

Ce tableau révèle également un écart de production pour la moyenne totale entre les participants et le groupe étalon variant entre 40% et 15 %.

Ce tableau révèle que les participants entre eux ont des écarts importants de productivité variant de 20 % à 30 %.

Figure H.17 Mesures comparatives / unité heure / Ébénisterie / Série C

Ce tableau présente les mêmes données que le tableau 5.2, mais en mesure d'unité de piquets effectuée par heure par les participants et le groupe étalon salarié pour chacune des trois séries. Le dernier bâton représentant la moyenne totale d'unités réalisées.

Figure H.18 Mesures comparatives / écart de production en pourcentage / Ébénisterie / Série C

Ce tableau présente le pourcentage d'unités de piquets par heure effectués par les personnes participantes. Il présente l'écart moyen de productivité en pourcentage entre les participants et le groupe étalon salarié pour chacune des trois séries (S-1, S-2, S-3) ainsi que le total de la moyenne des séries (T.M.).

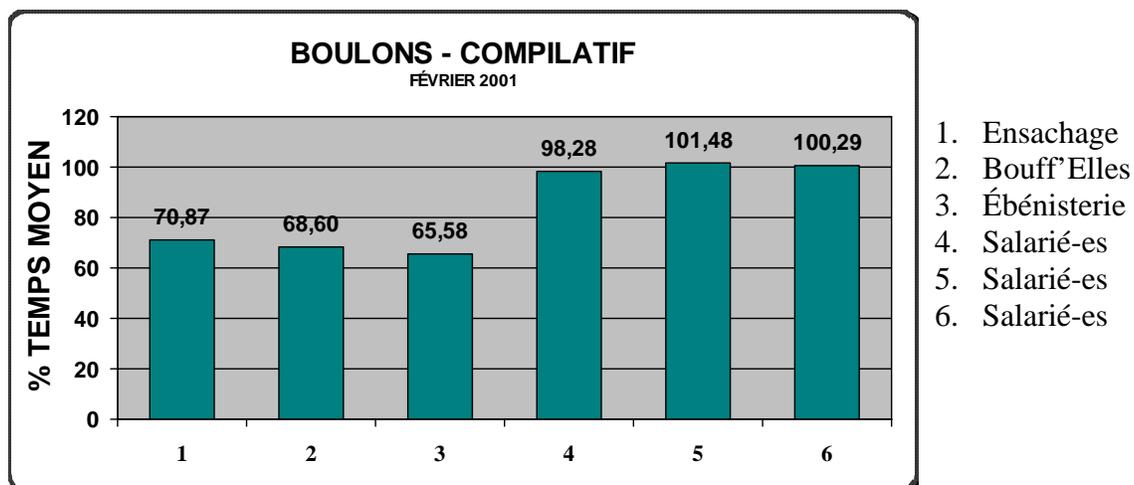
Ce tableau révèle une légère progression de la productivité pour les participants entre les deux premières séries et une nette progression pour la troisième série de mesure.

Les données révèlent un écart moyen de 25 % entre les personnes participantes et les salariés.

SÉRIE D

MESURES DE PRODUCTIVITÉ / TEST UNIVERSEL DE BOULONS

Figure H.19 Mesures de productivité / test des boulons / groupe participants par entreprise / Série D

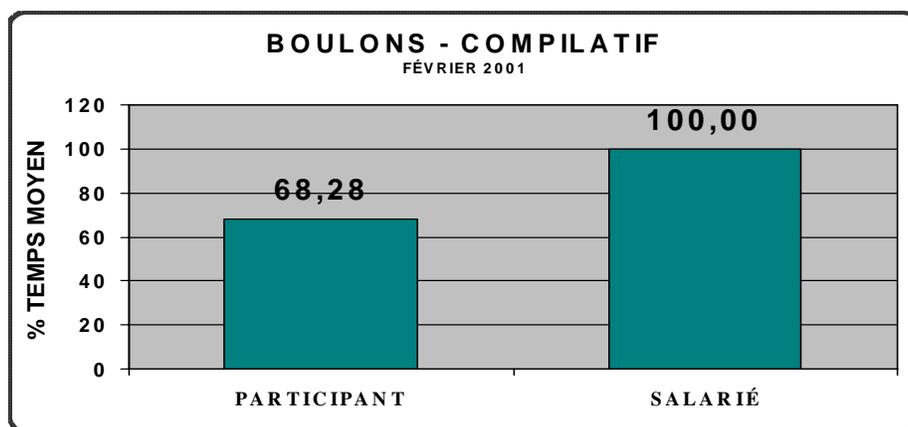


Le tableau présente les résultats du test d'assemblage de boulons pour chacun des groupes participants et participantes des trois entreprises (colonnes 1, 2et 3) ainsi que les résultats de chacun des groupes étalons salariés des entreprises.

Les résultats révèlent un léger écart de pourcentage entre chacune des entreprises (moins de 5% d'écart). Il en est de même pour le groupe salarié qui présente un écart d'un peu plus de 3% entre le plus faible pourcentage et le plus haut pourcentage.

Nous pouvons cependant constater un écart plus important entre les groupes participants et ceux salariés. Dans chacun des cas, une tendance se dégage qui pourrait nous permettre de confirmer un potentiel de rendement diminué pour les personnes ayant des limites en raison de la condition sociale.

Figure H.20 Mesures de productivité / test des boulons / Moyenne globale des participants / toutes entreprises / Série D



Le tableau révèle en pourcentage la moyenne de tous les groupes participants et l'écart de productivité entre le groupe participant et le groupe salarié. Ces données présentent la moyenne des trois tests effectués dans chacune des entreprises.

Les résultats révèlent un écart du potentiel de rendement de près de 32 % entre les deux groupes.

RÉFÉRENCES

- Arendt, Hannah. 1988. *Condition de l'homme moderne*. Calman-Levy, p.128
- Aubret, Jacques. 2001. « Adulte et travail : risques et défis ». *Carriérologie*, volume 8 no 1 et no 2 (été 2001). Université du Québec à Montréal (UQAM), p 147-155.
- Beauvais, Alain. 2001. *Une difficile intégration au monde du travail, considérations pour assurer des suites à l'alphabétisation*. Trois-Rivières (Qué.) : Centre d'organisation mauricien de services et d'éducation populaire (COMSEP), 10 p.
- Bélangier, Paul R., Michel Grant et Benoit Lévesque. 1994. *La modernisation sociale des entreprises*. Montréal : Les presses de l'Université de Montréal, Cahier du CRISES 9705, 320 p.
- Berry, Helen, et Mimi M. Lepage. 2000. <http://www.charareview.org/pubs/socondlitf.html>. *Révision de la loi canadienne sur les droits de la personne, recherche documentaire sur la condition sociale*, Internet, 20 p.
- Bordeleau, Danielle. 1997. « Entre l'exclusion et l'insertion : Les entreprises d'insertion au Québec ». *Revue du CIRIEC. Économie et Solidarités*, vol. 28, no 2, p. 75-92.
- Caillé, Alain. 1995. « Pour ne pas entrer à reculons dans le XXI^{ème} siècle. Temps choisi et don de citoyenneté ». In Klein et Lévesque. *Contrer l'exclusion, repenser l'économie*. Québec : Presses de l'Université du Québec, p. 81-98.
- Cassen, Bernard. 1997. « Misère du présent, richesse du possible ». *Le Monde diplomatique* (novembre). André Gorz. *Sortir de la société salariale*.
- Castel, Robert. 1994. « La dynamique des processus de marginalisation : De la vulnérabilité à la désaffiliation ». *Cahiers de recherches sociologiques*, no 22, p. 11-25.
- _____. 1995a. « Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat ». *Cahier du CRISES*, no 9705, Paris : Fayard, 490 p.
- _____. 1995b. « Les pièges de l'exclusion ». *Lien social et politiques-RIAC*, 34, p. 13-22.

- Chartrand, Jacques. 2000. « La culture de la petite enfance ». Projet de mémoire, Trois-Rivières, Université du Québec à Trois-Rivières.
- Choffé, Tomas, Sabine Viard, et Béatrice Randon. 2001. *Exclusion sociale et pauvreté en Europe*. Ministère de l'emploi et de la solidarité. La documentation Française, 331 p.
- De Gaulejac, Vincent, et Isabel Taboada Léonetti. 1994. *La lutte des places, insertion et désinsertion*. Paris : Desclée De Brouwer, 287 p.
- Defourny Jacques, Louis Favreau et Jean-Louis Laville. 1998. *Insertion et nouvelle économie sociale, un bilan international*, Paris : Socio-économie, Desclée de Brouwer, 372p.
- Deslauriers, Jean-Pierre. 1991. *Recherche qualitative : Guide pratique*. Paris : Théma.
- Dorvil, Henri, et Robert Mayer. 2001a. T. 1 de *Problèmes sociaux, théories et méthodologies*. Québec : Presses de l'Université du Québec, 580 p.
- _____. 2001b. T. 2 de *Problèmes sociaux, théories et méthodologies*. Québec : Presses de l'Université du Québec, 667 p.
- Dubar, Claude. 1993. « Le travail, lieu et enjeu des constructions identitaires ». *Projet, revue 233, Citoyen en quel état ?*, p. 41-48.
- _____. 2000. *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*. Armand Colin. 255 p.
- Dumazedier, Joffre. 1993. *Temps libre et modernité*. Paris : L'Harmattan, 404 p.
- Dumazedier, Joffre in Anne-Marie Green. 2000. *Les métamorphoses du travail et la nouvelle société du temps libre*. Paris : L'Harmattan, 382 p.
- Erhenberg Alain. 1992. *Le culte de la performance*. Paris : Calmann-Lévis. Société, 323p.
- Esparbes-Pistre, Sylvie, et Pierre Tap, in Yves Chagnon (dir. publ.). 2001. « Identité, projet et adaptation à l'âge adulte ». *Carriérologie*, vol. 8 no 1 et no 2 (été), Université du Québec à Montréal (UQAM), p. 132-145.

- Favreau, Louis. 1995. « Contre l'exclusion, repenser l'économie ». *Revue Études d'économie politique*. Québec : Presses de l'Université du Québec, vol. 11, p. 175-185.
- Favreau, Louis, et Benoit Lévesque. 1995. « Développement économique communautaire. Économie sociale et intervention, Québec ». Québec : Presses de l'Université du Québec, *Cahier du CRISES*, no 9705, 230 p.
- Favreau, Louis, Jacques De Fourny et Jean-Louis Laville. 1998. *Cahiers de la CHAIRE de recherche en développement communautaire*, série recherches no 9.
- Gautié, Jérôme. 1998. *Coût du travail et emploi*. Paris : Éditions la Découverte, 123 p.
- Gorz, André. 1988. *Métamorphoses du travail et quête de sens : Critique de la raison économique*. Paris: Galilée, 302 p.
- Guitton, Henri. 1990. « Repenser le travail : Chômage et salariat ». Dijon : Éditions universitaires, 89 p.
- Klein, Juan-Luis, et Benoît Lévesque. 1995. « Contre l'exclusion, repenser l'économie ». *Revue Études d'économie politique*, Presses de l'Université du Québec, vol. 11, p. 9-11.
- Laflamme, Gilles, Paul-André Lapointe, Alain Larocque, Jacques Mercier, Sylvie Morel et Fernand Morin. 1997. *La crise de l'emploi, de nouveaux partages s'imposent!* Québec : Les presses de l'université Laval, 266 p.
- Lane, Robert E. 1994. « Le travail comme désutilité et l'argent comme mesure du bonheur » in Pour une nouvelle économie, revue du Mauss no 3. Paris : La Découverte, p. 21.
- Lapointe, Paul-André. 1997. *La crise de l'emploi, de nouveaux partages s'imposent!* Presses de l'Université Laval, p. 54-78.
- Laville, Jean-Louis. 1994. *L'économie solidaire*. Paris : Desclée de Brouwer, 334p.
- _____.1997. « La crise de la condition salariale : Emploi, activité et nouvelle fraction sociale ». In Olivier Monfin. *Le travail, quel avenir*. Paris : Gallimard, p. 35-81.
- Laville, Jean-Louis, Eme Bernard et al. 1994. *Cohésion sociale et emploi*. Paris : Desclée de Brouwer, 284 p.

- Laville, Jean-Louis, et Bernard Perret. 1995. *Le tournant de la pluriactivité*. Paris : Esprit, p. 5-8.
- Lévesque, Benoît. 1995. « Contrer l'exclusion, repenser l'économie ». *Revue Études d'économie politique*, Presses de l'Université du Québec, vol. 11, p. 17-40.
- MacKay Wayne, Piper Tina, Natasha Kim. 2000.
<http://www.charareview.org./pubs/socond2f.html>, *Révision de la loi canadienne sur les droits de la personne, La condition sociale, motif de distinction illicite aux termes de la Loi canadienne sur les droits de la personne*, 13 p.
- Maspéro, François, et Paulo Freiré. 1980. *La pédagogie des opprimés*. 207 p.
- Mayer, Robert, et al. 2000. *Méthodes de recherche en intervention sociale*. Boucherville : Gaétan Morin, 409 p.
- Méda, Dominique. 1995. *Le Travail. Une valeur en voie de disparition*. Paris : Flammarion, 358 p.
- _____. 1997. *Travail : Une révolution à venir*. La petite collection, no 143, 71 p.
- _____. 2001. *Le temps des femmes : Pour un nouveau partage des rôles*. Paris : Flammarion, 199 p.
- Ministère de la Solidarité sociale. 1999. *Insertion sociale : Cadre de référence*. Direction générale des politiques, Document interne, 12 p.
- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) et Statistique Canada. 1995. *Littératie, Économie et Société : Résultats de la première. Enquête internationale sur l'alphabétisation des adultes*, Ottawa
- Office national du film (ONF). 2000. *Les oubliés du XX^{ième} siècle : La fin du travail*. Vidéo.
- Paugam, Serge. 1996. *L'exclusion, l'état des savoirs*. Paris : Éditions la découverte, p. 7-19, 579 p.
- Petrella, Ricardo. 1997. *Le bien commun. Éloge de la solidarité*. Bruxelles : Labor, 94 p.

- Perret, Bernard. 1993. « Quand le travail n'intègre plus ». *Projet*, revue 233, *Citoyen en quel état ?*, p. 23-30.
- _____. 1997. *Les futurs contradictoires du travail*. Texte repris dans l'ouvrage collectif, *Le travail quel avenir*, Gallimard.
- _____. 1999. « Les impasses du libéralisme », *Esprit*, no 250, *À la croisée des religions* (février), p. 61-79.
- Rifkin, Jérémy. 1997. *La fin du travail*. Montréal : Boréal compact, 435 p.
- Rosanvallon, Pierre. 1995. « La nouvelle question sociale, repenser l'État-providence ». *Cahier du CRISES*, no 9705. Paris : Seuil, 226 p.
- Ross, Denis. 1996. *Les personnes peu scolarisées et l'emploi*. Regroupement des groupes populaires en alphabétisation du Québec (octobre), 66 p.
- Roustang, Guy, Jean-Louis Laville, Eme, Daniel Mothé et Bernard Perret. 1996. *Vers un nouveau contrat social*. Paris : Desclée de Brouwer, 184 p.
- Shillington, Richard. 2000. <http://revision/cdp.org/pubs/socond3f.html>, *Révision de la loi canadienne sur les droits de la personne, Ajout de la condition sociale à la loi canadienne sur les droits de la personne*. 5 p.
- Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (S.Q.D.M.) et Développement des ressources humaines Canada (D.R.H.C.). 1995. *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre au Québec*.
- Simmel, G. 1987. *Philosophie de l'argent*. Paris : Presses Universitaires de France, 662p.
- Sue, Roger. 1993. *Temps et ordre social*. Paris : Presses Universitaires de France, 128 p.
- Tardif, Sylvie, et Lise St-Germain. 1998. *Travailler contre l'exclusion : Un engagement social à temps plein*. RQIIAC. Vision globale, visée locale. Actes du cinquième colloque. Trois-Rivières.
- Yovan, Gilles, et Federica Bertelli. 1995. « Le travail hier, aujourd'hui, demain. Quel travail pour l'homme en devenir ? ». *Les périphériques vous parlent*, vol. 4. Article Internet : www.lesperipheriques.org/article.php3?id_article=324

BIBLIOGRAPHIE SÉLECTIVE

- Audollent, Damien-Guillaume, et Fayard Daniel. 1999. *Combattre l'exclusion*. Toulouse : Les éditions Milan, 63 p.
- Ballet, Jérôme. 2001. *L'exclusion : Définitions et mécanismes*. Collection Logiques sociales. Paris : L'Harmattan, 255 p.
- Bordeleau, Danielle. 1997. « Entre l'exclusion et l'insertion : Les entreprises d'insertion au Québec ». *Économie et Solidarités*, vol. 28, no 2, *Revue du CIRIEC*, p. 75-92.
- Chatagner, François. 1997. *Les classes sociales, pertinence et permanence*. Bruxelles : Le Monde Éditions, 205 p.
- Comeau, Yvan, et al. 1997. « Problématique de l'exclusion et approches d'insertion ». *Économie et Solidarités*, vol. 28, no 2, *Revue du CIRIEC*, p. 11-18.
- De Foucauld, Jean-Baptiste, et Piveteau. 2000. *Une société en quête de sens*. Paris : Poches Odile Jacob, 297 p.
- De Gaulejac, Vincent. 1999. *La névrose des classes*. Paris : Hommes et Groupes éditeurs, 306 p.
- Doucet, Laval, et Louis Favreau. 1991. *Théorie et pratiques en organisation communautaire*. Québec : Presses de l'Université du Québec, p. 105-106.
- Dumont, Fernand. 1994. *Traité des problèmes sociaux*. Québec : Institut québécois de recherche sur la culture, p. 1-22.
- Durkheim, Émile. 1930 *De la division du travail social*. Paris : Presses Universitaires de France, 416 p.
- Elias, Norbert. 1997. *Logiques de l'exclusion*. Paris : Fayard, 338 p.
- Flacher, Bruno. 2002. *Travail et intégration sociale*. Montréal : Boréal, 128 p.

- Klanfer, Jules. 1965. *L'exclusion sociale. Étude de la marginalité dans les sociétés occidentales.* Paris : Bureau de recherches sociales.
- Lapointe, Paul-André. 1997. *La crise de l'emploi, de nouveaux partages s'imposent!* Presses de l'Université Laval, p. 54-78.
- Lavoie, J., et J. Panet-Raymond. 1993. *L'action communautaire, Guide de formation sur les étapes de l'intervention communautaire.* Montréal : Centre de formation populaire.
- Lenoir, René. 1974. *Les exclus, un Français sur dix.* Paris : Le Seuil.
- Malenfant, Romaine, Andrée LaRue, Lucie Mercier et Michel Vézina. 2002. *Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale.* Québec : Presses de l'Université du Québec, p. 111-130.
- Maxwell Joseph A. « Qualitative research design, an interactive approach ». *Applied Social Research Methods Series*, vol. 41.
- Méda, Dominique. 1999. *Qu'est-ce que la richesse?.* Paris : Flammarion, 423 p.
- Neamtan, Nancy, et al. 1996. « Osons la solidarité! » Sommet sur l'économie et l'emploi, Chantier de l'économie sociale, 63 p.
- Office des personnes handicapées du Québec (OPHQ). 1995. *Les CTA au Québec.* Document interne, 23 p.
- Robert (sous la direction de André Akoun et Pierre Ansart). 1999. *Dictionnaire de sociologie.* Paris : Seuil.
- Roman, Joël. 1996. « Exclusion : le mot et la chose ». *Esprit* (décembre) no 227, *Malaise dans la filiation*, p. 191-201.
- Riverin-Simard, Danielle, 2001 « Les âges et la révolution du travail ». *Carriérologie*, volume 8 no 1 et 2 été 2001. Université du Québec à Montréal (UQAM), p. 67-78
- Thomas, Hélène. 1997. *La production des exclus.* Paris : Presses universitaires de France, 215 p.