

Les entreprises d'insertion au Québec

Une source d'empowerment/émancipation pour les jeunes Québécois sans emploi

page 1 sur 6

Marco Alberio & Diane-Gabrielle Tremblay, Le GRAIN asbl, 13 février 2013

Ces dernières années, en Europe et en Amérique du Nord, on a vu le chômage et le problème des emplois précaires augmenter radicalement, et toucher plus particulièrement les jeunes. En même temps, alors que les jeunes sont très fortement exclus du marché du travail (en particulier en Espagne, en Italie, en Grèce ...), la situation est moins critique en Amérique du Nord. Cela s'explique par le fait qu'il y a une plus grande flexibilité du marché du travail, mais peut-être aussi par forte présence d'initiatives locales. Cette forme d'innovation sociale est soutenue par l'Etat et crée des emplois dans des organismes communautaires ou de l'économie sociale, tels que les entreprises d'insertion.

Introduction

Ces dernières années, en Europe et en Amérique du Nord, on a vu le chômage et le problème des emplois précaires augmenter radicalement, et toucher plus particulièrement les jeunes. Bien que certains pays aient adopté des politiques - limitées - de relance, la plupart des pays européens ont plutôt opté pour des restrictions budgétaires, ce qui augmente les difficultés des jeunes en tant que groupe. Il faut toutefois ajouter qu'il existe indéniablement des inégalités entre les jeunes en fonction de divers facteurs, dont les origines sociales, de sorte qu'il est difficile de considérer les jeunes comme un groupe homogène. Notre analyse étant axée sur la variable de l'âge, nous observons presque partout, et surtout en Europe, une aggravation importante du chômage des jeunes, bien que le non-emploi des travailleurs âgés soit aussi important dans certains pays, dont la Belgique.

Alors que les jeunes sont très fortement exclus du marché du travail (en particulier en Espagne, en Italie, en Grèce ...), la situation est moins critique en Amérique du Nord. Pourquoi ? Deux facteurs principaux semblent expliquer cette différence. Le premier est la flexibilité du marché du travail qui, malgré les importants changements récents en Europe, reste encore plus élevée en Amérique du Nord. Cela se traduit bien sûr par des emplois précaires, occasionnels ou de courte durée, mais cela semble néanmoins permettre une certaine intégration sur le marché du travail, même si ce n'est qu'à court terme et pas toujours dans les meilleures conditions.

A propos des auteurs

Marco Alberio et Diane-Gabrielle Tremblay sont membres de l'ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux et de la Téluc-Université du Québec (www.teluc.ca/aruc-gats).

Pour les joindre: marcoalberio@hotmail.com et dgtrembl@teluc.ca

Le deuxième élément, qui est particulièrement caractéristique dans le cas du Québec, est la présence d'emplois et d'initiatives locales, une forme d'innovation sociale soutenue par l'Etat et qui stimule la création d'emplois dans des organismes communautaires ou de l'économie sociale notamment. Le rôle de l'État nous semble différent et moins centralisé qu'en Europe (surtout en France).

Nous nous intéressons ici à une de ces formules particulièrement intéressantes pour les jeunes en difficulté socio-économique, soit les «entreprises d'insertion». Ces organisations ont été développées au niveau local, principalement dans la région de Montréal. Elles visent l'intégration socioprofessionnelle des jeunes ayant éprouvé des difficultés majeures sur le plan de l'éducation, de l'intégration sur le marché du travail, ou encore de la vie personnelle et familiale.

Les entreprises sociales d'insertion

Les entreprises d'insertion ne sont pas des institutions totalement nouvelles. Elles se sont développées au cours des années 80 en Belgique, en France et au Royaume-Uni comme au Québec. Elles ont récemment refait surface dans le débat comme solution possible au taux de chômage élevé (Davister, Defourny, Grégoire 2011).

Les entreprises d'insertion font partie de l'économie sociale ou du tiers secteur¹. En Europe comme au Québec, les entreprises d'insertion sont autonomes (au

¹ C'est-à-dire qu'elles ne font pas partie des secteurs privé ou public, et sont donc d'un troisième type.

Les entreprises d'insertion au Québec

Une source d'empowerment/émancipation pour les jeunes Québécois sans emploi

page 2 sur 6

Marco Alberio & Diane-Gabrielle Tremblay, Le GRAIN asbl, 13 février 2013

Québec, elles ont des ententes annuelles avec le gouvernement provincial). Elles ont un objectif d'insertion socioprofessionnelle, qu'elles cherchent à atteindre grâce à une véritable activité de production, combinée à un soutien individuel et une formation professionnelle.

La plupart des entreprises d'insertion européennes sont dans des secteurs traditionnels ou manuels, tels que la construction, la menuiserie, le tri et le recyclage, le jardinage et la fabrication (Davister, Defourny, Grégoire 2011). Au Québec, surtout à partir des années 90, bon nombre d'entre elles travaillent dans les nouvelles technologies et d'autres secteurs de pointe. Cela peut être plus favorable à l'emploi des jeunes à la fin de leur parcours et contribue à éviter de confiner les jeunes dans des métiers traditionnels ou des emplois peu rémunérés, instables et précaires.

Bien qu'il y ait des différences entre les diverses formes d'entreprises d'insertion en Europe, nous allons présenter ici un cadre général, sur la base d'une recherche sur les entreprises d'insertion de dix pays européens (Davister, Defourny, Grégoire 2011; Nyssens & Grégoire, 2012), qui nous permettra ensuite de situer les initiatives du Québec. Les auteurs ont établi quatre grandes catégories :

- Le premier type est le plus répandu et regroupe les « emplois de transition » ou « stages ». L'accent est mis ici sur les emplois temporaires et transitoires. Un véritable emploi / travail n'est pas offert. L'objectif de ce type d'entreprise d'insertion est de fournir aux participants une expérience de travail ou de formation afin de favoriser une intégration future sur le marché du travail réel. Cela inclut les personnes avec un stage ou un contrat à durée déterminée. C'est le cas, par exemple, des Entreprises de Formation par le Travail » (EFT) en Belgique (Nyssens, Grégoire 2002) ou des « entreprises sociales d'insertion » au Portugal (Perista, Nogueira 2004), dont l'objectif est de fournir aux gens des outils sociaux et professionnels permettant d'améliorer leurs compétences et d'accroître leurs chances et leur employabilité sur le marché du travail.

- Un deuxième type d'entreprise d'insertion vise le soutien à la création d'emplois autonomes. L'objectif est alors de créer des emplois stables et réels dans le court et moyen terme pour une population qui est exclue et extrêmement vulnérable sur le marché du travail. Au début, les subventions

publiques sont accordées pour compenser la productivité réduite des travailleurs ; par la suite, l'entreprise doit faire des profits et s'autofinancer. Ce deuxième type présente un objectif assez limité, puisqu'elle n'offre pas toujours de période de vraie formation et les travailleurs doivent assez rapidement être fonctionnels et productifs. Cette forme d'intégration socio-professionnelle se retrouve notamment dans les entreprises sociales en Allemagne et au Royaume-Uni, offrant aux participants des possibilités d'emplois stables, mais sans soutien socio-psychologique ou autre soutien plus général, se concentrant plutôt sur la tâche professionnelle (Nyssens et Grégoire, 2012).

- Un troisième type d'entreprise d'insertion offre une intégration professionnelle soutenue par des subventions permanentes. Il s'agit de la forme la plus ancienne en Europe, qui vise souvent les personnes handicapées comme d'autres personnes qui connaissent de fortes difficultés sociales ou de la discrimination. Ainsi, grâce à un soutien public important les « Entreprises de Travail Adapté » offrent diverses activités productives pour des travailleurs qui ont des déficiences physiques ou intellectuelles.

- Le quatrième type réunit les entreprises d'insertion fournissant une « socialisation par l'activité productive » (Davister, Defourny, Grégoire 2011). L'objectif n'est pas ici celui d'une intégration professionnelle sur le marché du travail ordinaire, mais plutôt une (re)socialisation des participants. L'activité est considérée comme « semi-informelle » et un contrat officiel ou un statut de travail réel n'est pas fourni. Dans ce cas, les participants sont principalement des personnes ayant des problèmes d'alcoolisme, de toxicomanie, des personnes ayant un casier judiciaire ou encore de graves handicaps physiques ou mentaux. L'accent est mis non seulement sur la socialisation du public ayant ces caractéristiques, mais aussi sur leur intégration dans le marché du travail « réel ». L'approche semble donc plus globale, plus « holiste ». Bien sûr, les entreprises d'insertion doivent toujours essayer de trouver un équilibre entre leurs trois activités principales : l'inclusion sociale, la formation professionnelle et technique ainsi que la production comme telle. La dimension de production est toutefois essentielle et ne peut pas du tout être négligée : les entreprises d'insertion doivent offrir une véritable expérience de travail dans le marché du travail, même si elles peuvent s'adapter aux besoins individuels de chaque participant, à travers un suivi personnalisé.

Les entreprises d'insertion au Québec

Une source d'empowerment/émancipation pour les jeunes Québécois sans emploi

page 3 sur 6

Marco Alberio & Diane-Gabrielle Tremblay, Le GRAIN asbl, 13 février 2013

Comme la recherche sur les entreprises d'insertion européennes l'a montré, bien que la majorité d'entre elles se concentrent principalement sur l'un des quatre types évoqués ci-dessus, certaines peuvent combiner différentes approches au sein de la même entreprise. Cependant, la combinaison la plus courante est celle réunissant la présence d'emplois transitoires et la création d'emplois indépendants. C'est le cas des « Coopérative sociali di tipo b » en Italie ou encore des « Régies de Quartier » en France (Davister, Defourny, Grégoire 2011).

Le modèle québécois d'entreprise d'insertion

Au Québec, l'accent est davantage mis sur l'insertion socioprofessionnelle comme processus et moins sur la création d'emplois comme telle. Cependant, l'insertion en emploi se présente comme la conséquence d'une trajectoire positive et d'un suivi post-parcours d'une durée d'environ deux ans. Le parcours professionnel dans l'entreprise d'insertion est toujours associé à une intervention psychosociale constante, qui représente une grande partie du parcours. On est donc en présence d'un double objectif : l'intégration sociale par un soutien professionnel sur le plan socio-psychologique, mais aussi le soutien à une insertion professionnelle en emploi, ou le retour à l'école. Le stagiaire est au centre du dispositif, car les participants stagiaires ne sont pas seulement considérés comme des travailleurs mais aussi comme des « bénéficiaires » ou « clients » de l'entreprise d'insertion ; ils sont les « utilisateurs » d'un service public - d'intégration socioprofessionnelle - pris en charge, à travers des ententes, par l'Etat.

Le modèle québécois repose sur la présence simultanée de trois éléments : l'intégration sociale, l'insertion professionnelle ainsi que l'employabilité et une expérience réelle de travail, sous la forme de stage. Cette expérience de travail est reconnue grâce à un véritable salaire (minimum) et non par une simple allocation, comme c'est généralement le cas en Europe. Pour les jeunes, ce salaire est perçu comme un premier pas important, une première réussite vers la réalisation de l'intégration sociale et professionnelle.

Ainsi, l'objectif n'est pas de créer un emploi dans une entreprise d'insertion, bien que des entreprises puissent décider d'embaucher certains de leurs stagiaires. L'accent est plutôt mis sur le processus d'intégration socioprofessionnelle des

jeunes travailleurs, sur leurs difficultés et leurs problèmes. On veut leur fournir les outils nécessaires pour surmonter une situation difficile et les rapprocher des valeurs et des besoins du marché du travail. On leur offre une trajectoire vers l'emploi, mais en assurant préalablement un soutien socio-psychologique de la part de professionnels qui les accompagnent dans leur démarche. Cette intervention psychosociale est considérée comme un outil essentiel dans les entreprises d'insertion québécoises. Cette intervention ne se pose pas en opposition avec les nécessités productives de ces entreprises (qui restent quand même important pour leur survie). Au contraire, cela constitue souvent un élément fondamental pour stimuler la performance individuelle et l'aptitude au travail de ce jeune public.

Les apports pour les jeunes

Voyons maintenant plus concrètement le type d'intervention dont il est question, à partir d'extraits d'entrevues avec des jeunes et des directeurs d'entreprises d'insertion. Notre recherche s'appuie sur des entretiens menés auprès d'une cinquantaine de jeunes travailleurs en formation dans plus d'une dizaine d'entreprises d'insertion à Montréal ainsi que des gestionnaires de ces entreprises. Ces jeunes travailleurs avec des profils caractérisés comme assez éloignés du marché du travail ont généralement un rapport assez particulier à l'emploi et aux attentes des employeurs. De plus, ces jeunes ont souvent aussi une idée particulière du marché du travail, qu'ils ne connaissent pas tellement. De ce fait, soit ils développent des aspirations trop élevées et donc pour eux souvent irréalisables, soit au contraire, ils ont peu d'ambition.

Dans cette perspective, nous avons retenu comme méthode de travail celle de l'ethnographie, soit des observations participantes en milieu de travail et des entrevues en profondeur. En travaillant sur la base de l'expérience des individus, cette méthode nous permet de saisir, mieux que d'autres, l'expérience vivante des individus.

Les difficultés et expériences d'échec vécues par les jeunes peuvent en fait être vécues d'une façon traumatisante et avoir des conséquences tout au long leur vie et plus particulièrement dans la construction de leurs projets et de leurs ambitions. C'est ce qui nous a amenés à retenir une méthode d'entrevues

Les entreprises d'insertion au Québec

Une source d'empowerment/émancipation pour les jeunes Québécois sans emploi

page 4 sur 6

Marco Alberio & Diane-Gabrielle Tremblay, Le GRAIN asbl, 13 février 2013

qualitatives assez ouverte, pour mieux comprendre leurs craintes, leurs limites, mais aussi leurs espoirs et leurs ambitions, ainsi que leur capacité à se prendre en charge au terme de leur séjour dans l'entreprise d'insertion.

Commençons par l'intervention d'un jeune qui raconte son parcours et ce qu'il apprend dans son entreprise d'insertion :

« En juin je suis allé chez P. (entreprise d'insertion) et ils m'ont envoyé ici directement pour la formation. Ils m'ont dit 'va au Collectif, ils vont t'accepter' et ils m'ont accepté. Ici on fait des ateliers, on apprend les règles du travail, comment se comporter etc. Ça fait 5 semaines que je suis ici en formation au collectif et on va arriver lundi prochain à la 6ème semaine et après on va commencer le travail. » (Homme de 29 ans)

Un autre raconte :

« Nous nous rencontrons chaque jour pour essayer de développer une routine de travail, se réveiller tôt. Ils nous paient pour venir ici et faire des activités. Nous apprenons beaucoup sur nous-mêmes, parler à l'animateur et ils nous amènent à nous sentir mieux dans notre peau. » (Homme de 20 ans).

Comme nous l'avons observé, l'expérience de l'intégration socioprofessionnelle peut être longue. Il n'est pas rare, par exemple, qu'un jeune participe à plus d'un parcours d'insertion socioprofessionnelle dans des entreprises d'insertion différentes, ce qui n'est pas nécessairement considéré (par tous les acteurs concernés - Emploi Québec (État), les gestionnaires des entreprises sociales d'insertion, les opérateurs sociaux et les stagiaires eux-mêmes) comme un événement négatif ou un échec. Au contraire, cela permet à l'individu de progresser au fil du temps. S'il ou elle est en mesure de poursuivre le parcours jusqu'à la fin et même d'entreprendre une expérience de deuxième ou troisième insertion socio-professionnelle, cela signifie que la personne peut être « prête » à intégrer le marché du travail très rapidement après cela, et y être mieux préparé. Ainsi, une jeune fille raconte :

« Dans un autre programme, j'ai découvert que j'aimais les choses artistiques, coiffure, pâtisserie, jardinage, j'aime la création. J'ai fait des dessins et le multimédia m'intéressait, je suis donc allée suivre un autre programme pendant 9 mois. » (Femme de 20 ans).

Outre l'expérience, l'engagement et tous les autres outils personnels et sociaux acquis, une autre option consiste à compléter le chemin de l'intégration sociale et professionnelle à travers un retour aux études. Pour le directeur cité ci-dessous, cette option est tout de même vue comme une vraie action d'empowerment ou d'émancipation pour le jeune.

« Ici nous travaillons beaucoup sur le retour aux études. Il est préparé et encadré. On a tout un processus d'orientation scolaire avec des tests, etc... pour le valider. Le jeune il a fait ses 6 mois ici, il y a des tests d'orientation qui montrent qu'il est sérieux et qu'il aime ça. Nous avons fait toute la vérification scolaire, ses bulletins, etc..., on les connaît. Avec ce qui lui manque, on lui indique ce qu'il faudrait qu'il fasse pour préparer tel diplôme ou tel test d'admission. Tout est préparé. Ils arrivent à Emploi Québec avec une admission, notre lettre de référence, un test d'orientation qui dit qu'il est fait pour aller en informatique, par exemple ; la preuve est qu'il a fait six mois avec nous dans ce secteur. Du coup on a peu de refus. » (Directeur I)

L'insertion constitue toujours un objectif complexe, surtout pour des gens qui ont cumulé des échecs scolaires et qui ont longtemps expérimenté des difficultés importantes d'ordre professionnel et psychosocial. En fait, bien qu'ils se trouvent dans une meilleure situation après leur expérience d'insertion socioprofessionnelle, ils restent vulnérables, au moins dans une première phase.

De ce fait, bien que l'expérience de stage dans les entreprises d'insertion reste fondamentale pour l'émancipation de ces jeunes, il faut assurer un suivi constant au fil des ans. C'est un service que toutes les entreprises offrent mais qui représente souvent un grand défi en termes de ressources financières et humaines ainsi que de limitations d'ordre pratique (comme les changements d'adresse, par exemple).

Les entreprises d'insertion au Québec

Une source d'empowerment/émancipation pour les jeunes Québécois sans emploi

page 5 sur 6

Marco Alberio & Diane-Gabrielle Tremblay, Le GRAIN asbl, 13 février 2013

Rôle des entreprises d'insertion dans l'empowerment des jeunes et limites potentielles de ce dispositif

Dans notre recherche, nous avons observé une évolution non négligeable au fil du parcours en ce qui concerne l'empowerment ou l'émancipation des jeunes. Ils arrivent souvent sans idées claires et réalisables, sans avoir identifié leurs objectifs ni même avoir développé des attentes précises.

L'expérience d'insertion constitue un instrument tout à fait majeur pour atténuer l'effet initial de l'origine et de la classe sociale. En même temps, bien qu'il soit important pour les entreprises d'insertion de se diversifier et d'éviter une concentration dans les secteurs plus faibles en termes de rémunération et de prestige, il faut reconnaître qu'elles travaillent avec un public en difficulté, avec de faibles niveaux de qualification. Il s'agit donc de construire ou de préciser des objectifs réalistes et réalisables. Par ailleurs, il semble clair qu'une expérience positive (naturellement elles ne le sont pas toutes) vécue dans l'entreprise d'insertion peut influencer sur le développement de la confiance et de l'estime de soi et contribuer ainsi à remodeler les objectifs personnels et professionnels. Ces derniers objectifs peuvent parfois se traduire par un retour à l'école, ce qui constitue un parcours tout aussi intéressant que l'emploi, du moins pour les entreprises d'insertion.

Comme nous venons de l'indiquer, tous les parcours ne conduisent pas au succès dans l'intégration sur le marché du travail et quelques fois même l'intégration sociale n'est pas complètement accomplie. En général, le parcours d'insertion permet d'acquérir de l'expérience, de mieux se connaître, de développer des projets pour l'avenir, de retourner aux études ou parfois de trouver un emploi, mais ce n'est évidemment pas une panacée pour tous. Les difficultés d'insertion sur le marché du travail restent bien réelles, le chômage est tout de même présent, tout comme l'instabilité et la précarité d'emploi, qui touchent particulièrement les jeunes et surtout ceux avec un profil assez vulnérable. Aussi, il faut voir ces entreprises d'insertion comme un soutien très important pour des jeunes en difficulté, mais aucunement comme une solution globale à l'ensemble des difficultés de chômage et de précarité des jeunes.

Atelier de Pédagogie Sociale

Le GRAIN
asbl

Les entreprises d'insertion au Québec

Une source d'empowerment/émancipation pour les jeunes Québécois sans emploi

page 6 sur 6

Marco Alberio & Diane-Gabrielle Tremblay, Le GRAIN asbl, 13 février 2013

Références complémentaires

Alberio, M. et Tremblay D-G. (2012) - Les aspirations chez les jeunes de classe populaire en formation dans les entreprises d'insertion au Québec
- *Défi Jeunesse (Revue du Centre Jeunesse de Montréal et de l'Université de Montréal)* - À paraître en février 2013

Alberio, M (2012) - Education and social inequalities in the urban space: A French example - *Revue Interventions économiques*, no 45
<http://interventionseconomiques.revues.org/1547>

CEIQ (2011),
Étude d'impacts socio-économiques des entreprises d'insertion du Québec
http://www.collectif.qc.ca/content/ceiq/doc/etudes/Etude_ImpactsEI.pdf

Davister, C. Defourny, J. and Gregoire O. (2011) - Les entreprises sociales d'insertion dans l'Union Européenne : Un aperçu général
- *EMES - European Research Network, Working Papers Series*, no. 03/11, Liège: *EMES European Research Network* - 30

Davister, C. Defourny, J. & Grégoire, O. (2004) - "Work Integration Social Enterprises in the European Union: An Overview of Existing Models"
- *Working Papers Series*, no. 04/04, Liège: *EMES European Research Network*

Eme, B. & Gardin L. (2003) - National Profiles of Work Integration Social Enterprises: France
- *Working Papers Series*, no. 03/09, Liège: *EMES European Research Network*

Leontaridi, M.R (2002) - Segmented Labour Markets: theory and evidence. *Journal of Economic Surveys*. Volume 12, Issue 1. Nyssens, M. & Grégoire, O. (2002) « Les entreprises sociales d'insertion par l'économie en Belgique »
- *Working Papers Series*, no. 02/03, Liège: *EMES European Research Network*

Nyssens, M. & Grégoire (2012) - The socio-economic performance of social enterprise in the field of integration of work
www.emes.net/index.php?id=87 (consulted on Sept. 17 th 2012)

Tremblay, D-G. (2012, sous la dir.) - Performance socio-économique et temps sociaux
- *Collection économie politique - Québec : Presses de l'université du Québec*

Tremblay, D-G. (2004) - Économie du travail. Les réalités et les approches théoriques - Montréal : *Éditions Saint- Martin*

Tremblay, D-G., Klein JL et Fontan J-M. (2009) - Initiatives socio-territoriales et développement local - Québec : *Presses de l'université du Québec*

