

SKOS
CSIAS
COSAS



Acte de la journée d'automne du 30 novembre 2006:
Aide sociale: gérer l'ingérable

VI. La réponse paradoxale des entreprises sociales d'insertion par l'économique

Claude de Jonckheere, professeur à la Haute école de travail social, Genève

Jeudi 30 novembre 2006
Lausanne, Palais de Beaulieu

Introduction

Cet exposé est fondé sur les résultats d'une recherche portant sur les entreprises sociales d'insertion par l'économie en Suisse romande effectuée dans le cadre du Fonds national suisse de la recherche scientifique et plus précisément du programme national de recherche sur l'exclusion et l'insertion (PNR 51). Notre matériau est constitué d'une quarantaine de récits de vie de bénéficiaires des prestations de six entreprises sociales et d'une vingtaine d'entretiens avec les directeurs, responsables et encadrants de ces entreprises.

Parmi les divers thèmes abordés, j'ai choisi de traiter de celui de la reconnaissance tant il permet d'interroger les effets de l'exclusion du marché de l'emploi et des pratiques des entreprises sociales sur les individus. Le paradoxe de ces entreprises à la fois économiques et sociales, soumises à des exigences de rentabilité et à la nécessité d'accompagner les travailleurs souvent vulnérables se retrouve dans cette question de l'accompagnement.

Reconnaissance et rapport à soi

Le développement de l'individu, notamment de ses compétences et plus largement de son identité, dans les sphères professionnelles, sociales et personnelles nécessite l'établissement d'une certaine forme de rapport positif à soi-même. Ce rapport n'est pas le simple fait d'un individu qui se construit lui-même sans lien avec son environnement. Cette construction se développe dans un espace dialogique au sein duquel ce qu'une personne dit et montre d'elle-même, c'est-à-dire ce que nous avons appelé son identité, puisse être entendu et reconnu, ce qui ne veut pas dire nécessairement accepté.

Les bénéficiaires des entreprises sociales ont des rapports fragiles avec eux-mêmes et les autres et leurs modes d'existence sont marqués par l'incertitude et la précarité. Dès lors, ils se trouvent dans cette «*zone de vulnérabilité*» décrite par Castel (1991) dans laquelle la précarité du travail et la fragilité relationnelle se conjuguent afin de rendre leur devenir incertain oscillant entre l'affiliation à notre monde social et la désaffiliation. Il semble bien que nombre des personnes que nous avons rencontrées se trouvent dans cette zone de vulnérabilité et le risque majeur qu'elles encourent est de passer relativement facilement dans la «*zone de désaffiliation*» qui associe la perte d'emploi salarié et l'isolement social.

La question de la reconnaissance nous permet d'enquêter plus avant sur cette vulnérabilité qui touche les individus tant dans les sphères professionnelles, sociales que privées. Nous faisons l'hypothèse que la non reconnaissance d'un individu dans son identité et dans les qualités qu'il s'attribue à tort ou à raison entraîne une fragilité des rapports qu'il entretient avec les autres et avec lui-même et par conséquent accentue sa vulnérabilité. Si l'on suit Castel, cette vulnérabilité, outre la souffrance physique et psychique qu'elle peut produire, présente un risque de désaffiliation. De plus, la vulnérabilité tend à devenir une catégorie sociale, celle des vulnérables, dans laquelle sont rangés les individus ne parvenant pas à satisfaire aux exigences du monde économique et à devenir des «*entrepreneurs d'eux-mêmes*». Dès lors, la vulnérabilité des individus semble être comprise comme un donné social indiquant que les exigences économiques pesant sur les individus révèlent leur vulnérabilité intrinsèque ou ontologique. La pression sociale n'est alors que le révélateur mettant en lumière les traits de personnalité des individus et notamment la fragilité de

certains d'entre eux. Une telle conception est proche du darwinisme social indiquant que, dans la lutte pour la survie, seuls les plus forts résistent. Être qualifié de vulnérable peut être compris comme une forme de reconnaissance, mais la conséquence pragmatique de cette reconnaissance est que l'individu ne parvient pas à développer un rapport positif à lui-même et à autrui sur la base d'un attribut péjoratif et disqualifiant. Il ne peut effectivement pas se présenter en tant qu'être vulnérable dans l'espace public, notamment en vue d'obtenir un emploi salarié.

Pour Honneth (2002) également, l'identité individuelle passe par l'intériorisation de la reconnaissance sociale. L'individu apprend alors à se percevoir comme membre particulier de la société. Il prend aussi conscience de ses besoins et des capacités constitutives de sa personnalité à travers les interactions et les réactions positives de ses partenaires dans son espace d'interlocution. Chacun attend de se voir conférer une valeur en tant qu'ayant des besoins, en tant qu'étant autonome et ayant les mêmes droits que ses semblables et en tant que sujet capable d'action (2006, p. 262). Honneth décrit trois sphères dans lesquelles s'inscrivent les formes de reconnaissance: la sphère des relations primaires comme l'amour et l'amitié, la sphère des relations juridiques et la sphère de la communauté des valeurs (p.159).

La sphère des relations primaires comprend la reconnaissance dans les relations proches comme l'amour et l'amitié. Ces relations primaires dites d'amour, se développent sur des modes érotiques, amicaux ou familiaux. Elles *«impliquent des liens puissants entre un nombre restreint de personnes»* (p. 117). Sur le plan pratique de la relation à soi, la reconnaissance obtenue dans cette sphère touche à la satisfaction de besoins essentiels et développe la confiance en soi.

La deuxième sphère est celle des relations juridiques. Les droits sont conçus comme la reconnaissance que reçoit un individu, non seulement par les personnes avec lesquelles il est en relation directe, mais par un *«autrui généralisé»* qui est l'ensemble des autres nous-mêmes qui constituent le groupe social d'appartenance et dont la volonté s'exprime notamment dans les institutions. Comme le dit Honneth se référant à Mead, *«Les droits sont en quelque sorte les exigences individuelles dont je puis être sûr qu'elles seront satisfaites par l'autrui généralisé»* (p.96). Les droits constituent un système de valeurs par rapport auquel la personne est reconnue et se reconnaît dans sa valeur propre. La question est alors de savoir comment les droits définissent les qualités constitutives de la personne en général et comment les personnes singulières se qualifient par rapport à ces qualités générales. Le problème que pose la reconnaissance juridique est de savoir *«dans quelles facultés les sujets se respectent-ils mutuellement, lorsqu'ils se reconnaissent en tant que personne juridique?»* (p.139). La reconnaissance obtenue par les garanties sociales permet à un individu de se reconnaître lui-même en tant que membre d'une communauté. Elles assurent la valeur sociale de son identité et, par ce fait même, confèrent à l'individu sa «dignité». Sur le plan pratique de la relation à soi, les droits accordés à un individu développent le respect de soi.

La troisième sphère est celle de la communauté des valeurs ou de la solidarité. La reconnaissance porte sur des personnes qui sont considérées en fonction de leurs propriétés singulières et de leur trajectoire de vie. Dans cette sphère, la reconnaissance est mutuelle et, par conséquent, présuppose un horizon de valeurs communes aux sujets concernés par la reconnaissance. Le soi et l'autre ne peuvent

s'estimer réciproquement que dans la mesure où ils peuvent se référer à un même système qui leur permet de s'évaluer soi-même et d'évaluer autrui de telle manière que l'importance qu'ils se donnent et donnent à autrui soit commensurable. Une société dans laquelle les individus s'estiment est une «*communauté de valeurs dans laquelle s'inscrit nécessairement toute forme d'estime sociale*» (p.148). La communauté de valeurs permet, au contraire du droit qui accorde à l'homme des caractéristiques universelles, de reconnaître les individus dans leurs caractères distinctifs et singuliers. La communauté de valeurs permet d'apprécier la valeur sociale que revêt un individu singulier dans la poursuite des fins que se donne une société. Si l'on suit cette orientation théorique, la valeur d'un individu, l'estime qui lui est accordée et qu'il a de lui-même, se mesure à la contribution de cet individu à la poursuite de fins communes définies en référence à des valeurs collectives. Sur le plan pratique de la relation à soi, la reconnaissance découlant de valeurs partagées développe l'estime de soi et donc permet à un individu de se développer en tant que personne et, pour Honneth (2000), de s'envisager soi-même à partir du point de vue d'un «*autrui*» approbateur et encourageant.

La reconnaissance attendue peut être refusée et, lorsque les processus de refus se cristallisent, l'individu est l'objet de ce que l'on peut appeler un «*mépris social*». Dès lors, au plus profond de son être, il fait l'expérience de ce mépris et de l'humiliation. La lutte pour la reconnaissance que peut mener un individu ou un groupe d'individus, objet de ce mépris est, soit vouée à l'échec, soit doit emprunter des voies et des stratégies parallèles, telles que la révolte, la violence ou la revendication. La revendication peut même prendre la forme d'une demande de reconnaissance d'une identité qui est définie dans des termes généralement utilisés pour discriminer des individus. Quelles que soient les formes de cette lutte, l'enjeu semble être la possibilité pour un individu d'établir un rapport positif à lui-même et une estime à son propre égard.

Un des problèmes posés dans cette sphère de la communauté des valeurs est que, pour les bénéficiaires, il est difficile d'éprouver le sentiment d'appartenir à un «*nous*» alors qu'ils sont exclus du monde du travail au nom de valeurs comme l'efficacité ou la responsabilité attribuées à un individu considéré en tant qu'entrepreneur de lui-même. La communauté des valeurs semble alors être confinée au groupe des individus dits «*employables*». De même, on peut imaginer que la valeur largement affichée de la solidarité peut leur sembler hautement abstraite et pas suivie d'effets concrets, tout au moins dans leur vie professionnelle. Cependant, les témoignages recueillis semblent indiquer que l'entreprise sociale est vécue comme un espace de solidarité ou un lieu, certes localisé, de construction d'un «*nous*».

Pour un individu singulier, la lutte pour la reconnaissance, la reconnaissance obtenue ainsi que le déni de reconnaissance s'activent dans les trois sphères des relations primaires, des relations juridiques et de la communauté des valeurs. Les conséquences de la reconnaissance ainsi que du déni concernent le rapport que l'individu entretient avec lui-même. En référence à Spinoza, nous pouvons dire que, dans le premier des cas, l'individu voit sa puissance d'agir augmenter et éprouve ce que le philosophe appelle la «*joie*» alors que dans le deuxième, sa puissance d'agir diminue, ou bien il est séparé de sa propre puissance, et il en éprouve de la «*tristesse*» (Deleuze, 1981).

Sphère des relations primaires

Contrairement à ce que nous imaginions, les bénéficiaires qui nous ont livré leur récit de vie n'évoquent que très rarement un état de solitude. Au contraire, ils semblent prendre plaisir à parler de leur famille, parents, conjoints, enfants et amis. Plusieurs personnes évoquent pourtant des divorces, des séparations et des décès de personnes proches. L'une d'elles parle notamment de sa fuite de son milieu familial qu'elle jugeait trop oppressant.

Pour ce que nous en savons, dans cette sphère des relations primaires, il ne semble pas y avoir un déficit de reconnaissance. La grande solitude des exclus souvent évoquée ne marque pas les récits des bénéficiaires. Nous prenons pour exemple le récit d'un bénéficiaire qui se sent reconnu par ses frères musulmans et également par Dieu dans la communauté qu'il fréquente: *«On est bien là-bas dans le local de prière. Quand on se rencontre, on parle de Dieu, du Coran, des sourates, du prophète»*.

Il semble également que la demande de reconnaissance dans la sphère des relations primaires soit satisfaite dans l'entreprise sociale. Le déficit qui pourrait marquer la vie privée des bénéficiaires pourrait alors être satisfait dans l'entreprise, notamment grâce aux relations qui s'instaurent avec les encadrants. L'un d'entre eux considère qu'il s'agit d'être présent face aux bénéficiaires pour ce qu'ils sont et qu'ils doivent *sentir qu'ils existent dans mon regard*. Cette dimension affective de la reconnaissance dans une relation qui ressemble parfois à des rapports amicaux ou familiaux est souvent évoquée. Elle déborde même le cadre strict de l'entreprise et il n'est pas rare que des bénéficiaires téléphonent aux encadrants le soir et les week-ends.

Dans l'entreprise sociale, et notamment aux yeux des encadrants, s'instaurent des relations qui peuvent satisfaire le besoin de reconnaissance dans cette sphère des relations primaires. Dans cette sphère, la reconnaissance semble jouer son rôle ce qui semble confirmer la dimension sociale et humaniste des entreprises sociales, objets de notre étude. En ce qui concerne les relations primaires, nous ne trouvons pas de distinction entre les entreprises à caractère plus social et celles à caractère plus entrepreneurial. Les unes comme les autres semblent prendre au sérieux la reconnaissance pouvant se développer dans la sphère des relations primaires.

Sphère des relations juridiques

Il existe une reconnaissance juridique des personnes handicapées. Elles obtiennent le statut de rentières AI ce qui leur permet de toucher une rente. De même, les chômeurs, reçoivent également une reconnaissance juridique qui leur accorde des droits assortis d'une aide financière. Par contre, la reconnaissance juridique est plus problématique pour les chômeurs en fin de droit qui constituent une part importante de la population des entreprises sociales. Comme le terme l'indique, ils n'ont plus de droits et nous pourrions dire plus d'existence juridique. Cependant, les cantons reconnaissent ces personnes, car ils leur offrent des possibilités de réinsertion professionnelle qui, néanmoins, dépendent de l'âge de la personne.

La reconnaissance juridique est essentielle pour les bénéficiaires, car elle leur donne des droits qui leur donnent accès à des biens en raison du fait qu'ils ne peuvent pas convertir les ressources dont ils disposent, notamment leur capacité à travailler, leur expérience et des savoir-faire, en fonctionnements. Ils ne le peuvent pas parce que

les ressources dont ils disposent ne sont souvent pas reconnues en tant que ressources et donc pas «vendables» sur le marché de l'emploi. En d'autres termes, la reconnaissance juridique et la dotation de droit aux bénéficiaires comblent des lacunes qui, en termes de «*capabilités*», ne permettent pas aux individus de transformer leurs ressources en modes de fonctionnement ou en modes de vie.

Le problème qui affecte les bénéficiaires se situe dans la dichotomie régnant entre la reconnaissance formelle accordée dans la sphère juridique et qui a pour effet qu'ils peuvent disposer d'un minimum vital et la reconnaissance concrète, notamment sur le marché de l'emploi, qui est limitée et ne correspond pas à leur désir légitime d'être reconnu en tant que travailleur. Les droits accordés garantissent des biens matériels et une assistance, mais ne garantissent pas une réciprocité dans l'échange entre un individu cherchant à vendre sa force de travail et un employeur cherchant à l'acquérir. Le déficit de reconnaissance tient vraisemblablement à ce que la protection juridique n'accorde pas spécifiquement un droit au travail alors que le travail est le point central autour duquel se joue l'aspiration à la reconnaissance et la reconnaissance accordée.

La plupart de nos interlocuteurs ont connu récemment le statut de demandeur d'emploi. Ils relatent les divers contrôles dont ils ont été les objets et qu'ils ont ressentis comme autant de brimades. Par rapport à ce statut imposant la requête et donc une forme de dépendance, celui d'employé d'une entreprise sociale leur semble éminemment plus appréciable. Les textes juridiques ne parlent pas d'un tel statut, mais le salaire touché pour le travail fourni dans l'entreprise sociale et qui est parfois, selon les statuts et les cantons, objet d'un contrat de travail est compris comme une forme de reconnaissance. Pour illustrer la reconnaissance attendue de sa qualité de travailleuse, l'une d'elle déclare: «*Parce qu'on travaille quand même, donc ce qu'on gagne, on le mérite*».

Un employé sans emploi à la suite d'un accident exprime la volonté d'être reconnu sur le plan légal, non en tant qu'handicapé, mais en tant que personne vivant une situation de non-emploi en raison de ce handicap. Il refuse la stigmatisation de sa personne et revendique la reconnaissance de sa situation et, pour lui, le signe de cette reconnaissance est une prise en charge matérielle de sa situation sous la forme d'une rente de l'assurance invalidité.

Un encadrant exprime un problème de reconnaissance juridique que nombre de bénéficiaires en attente d'une décision de l'assurance invalidité rencontrent. Il déclare qu'ils sont dans un espace incertain entre, d'un côté, la reconnaissance d'un statut de travailleur et, de l'autre la reconnaissance d'un statut de rentier. *Toutes ces personnes sont dotées de ressources personnelles, de compétences importantes qui leur permettent d'évoluer. Cependant, la moitié d'entre elles sont mal en point, mais pas suffisamment pour être reconnues par l'AI et le sont trop pour être engagées par une entreprise.* Il existe donc un nombre important de personnes qui se trouvent dans un espace de non reconnaissance juridique du fait qu'elles n'entrent pas dans les critères leur permettant d'être reconnues en tant que handicapées et qui ne remplissent pas les conditions leur permettant d'être reconnues en tant que travailleurs pouvant se présenter sur le marché de l'emploi.

Sphère de la communauté des valeurs

La valeur partagée du travail

Les personnes qui nous ont donné leur récit et qui, toutes, ont été, pour diverses raisons, exclues du marché de l'emploi sont particulièrement attachées à cette valeur-travail. En reprenant Honneth, nous pouvons prétendre que le travail est central dans la communauté de valeurs de notre société occidentale et suisse. Les propos de nos interlocuteurs indiquent nettement que l'autoréalisation de l'individu et la reconnaissance qu'il reçoit ou non s'organisent essentiellement en référence à la valeur accordée au travail.

Les bénéficiaires des prestations des entreprises sociales expriment la fragilité de ce rapport positif à eux-mêmes. Selon nombre d'entre eux, en raison du fait qu'ils travaillent dans une entreprise sociale, ils ne peuvent être reconnus socialement en tant que travailleurs. De ce fait, ils montrent leurs difficultés à avoir un rapport positif à eux-mêmes. De plus, ils ne se considèrent pas reconnus dans leur volonté de travailler. Plusieurs d'entre eux pensent qu'une partie de la population les considère comme des «*fainéants*». Il est vrai que dans une société marquée par la valeur du travail, une telle étiquette est particulièrement infamante.

Les mécanismes sociaux et institutionnels «*d'aliénation*» décrits par Foucault (1972, 1975) et qui enlèvent à l'individu la possibilité de définir ce qu'il est et ce à quoi il aspire au profit des définitions données par les experts peuvent laisser entendre que les bénéficiaires des prestations des entreprises sociales auraient des difficultés à exprimer leur identité. Si cela était le cas, réduits au silence, ils ne pourraient être reconnus. Ou alors, répétant ce que les experts disent d'eux, ils ne seraient pas reconnus en tant qu'individus singuliers, mais en tant que catégorie d'individus définie au nom du savoir positif des experts. Nous pouvons alors imaginer que cette reconnaissance n'est pas celle qui les satisfait, car elle ne correspond pas à l'expérience qu'ils font d'eux-mêmes, à la manière dont ils ont instauré un rapport à eux-mêmes. Être reconnu comme chômeur peut ainsi être vécu comme un déni de reconnaissance si la personne a instauré un rapport à elle-même dans lequel le travail est essentiel.

Le travail occupe une place centrale dans la communauté des valeurs. La signification qu'il revêt dans la manière dont l'individu s'estime lui-même et veut être reconnu par ses semblables définit ce qu'est une vie digne. Nous pouvons penser que, pour les bénéficiaires, il n'est pas admissible de vouloir être reconnu en tant que sans emploi, voire en tant qu'inemployable, c'est-à-dire d'être reconnu comme relevant d'une catégorie stigmatisante ou faisant l'objet de «*mépris social*». Par exemple, un bénéficiaire rencontré évoquant sa situation antérieure à son emploi dans une entreprise sociale dit que, quand il était au chômage, il se sentait *abaissé* et ressentait que bien des personnes pensaient qu'il était, comme tous les chômeurs un *feignant*. Un autre dit ressentir que les institutions, notamment l'ORP, ont tendance à le prendre pour un profiteur: «*J'avais l'impression qu'ils croyaient que je jouais à un jeu et que je voulais juste les berner*». Pour une employée d'une entreprise sociale, il est impossible d'échapper à l'image négative que les employeurs potentiels ont des chômeurs. Les trous dans son curriculum vitae sont comme autant de témoins honteux de son non-emploi. Une autre employée relate une expérience un peu différente. Elle déclare ne pas se sentir jugée par son

entourage en raison de son statut de chômeuse et précise que «*c'est la période qui veut ça*». Pourtant, plus tard dans l'entretien, elle raconte un événement dans lequel elle a demandé à une de ses connaissances de venir pique-niquer avec elle et quelques collègues de l'entreprise sociale. La réponse a été pour le moins méprisante: «*Non, je ne veux pas sortir avec ces zinzins*».

Malgré quelques exemples où des proches ne sont pas avares de reconnaissance, les récits que nous avons en notre possession indiquent que les institutions comme les offices de placement renforcent chez les bénéficiaires l'impression d'être méprisés. Il n'est pas dans notre propos de prétendre que les employés de ces institutions méprisent les personnes qu'ils doivent aider, mais que le simple fait d'avoir recours à ces institutions et les significations sociales que cela revêt affectent les individus de telle manière qu'ils font l'expérience du mépris.

Les bénéficiaires que nous avons rencontrés veulent être reconnus comme menant une vie digne et le travail contribue largement à cette dignité. Dès lors, nombre de nos interlocuteurs font appel à leur passé dans lequel leurs appartenances et identifications n'étaient pas, ou moins, problématiques. Ils se définissent ainsi par les professions, les activités et les compétences qu'ils exerçaient jadis ou par l'estime qu'ils recevaient alors qu'ils étaient encore inclus dans le monde actif. Ils sont ainsi banquier, brasseur de bière, chef de chantier, boucher-charcutier-traiteur, carreleur, maçon, peintre, plombier, ferrailleur, employé dans l'horlogerie, électricien, mécanicien, couturière, employé d'assurance ou encore bibliothécaire. Sans entrer dans des interprétations psychologiques, on peut cependant comprendre qu'ils convoquent ainsi leur passé professionnel pour montrer à leur entourage et aux chercheurs qui les ont sollicités qu'ils ont exercé des professions estimables, ont été reconnus dans le monde du travail et qu'ils souhaitent que cette reconnaissance se poursuive. Il est aussi vraisemblable qu'en s'exprimant ainsi, ne serait-ce que le temps de l'entretien, ils montrent et renforcent l'estime qu'ils ont d'eux-mêmes.

Les responsables et encadrants des entreprises sociales semblent bien accepter de reconnaître les bénéficiaires en tant qu'ils ont été travailleurs dans leur passé. Il existe donc une forme de connivence entre les bénéficiaires qui définissent leur identité en référence aux professions exercées par le passé et les encadrants qui les reconnaissent en référence à ce qu'ils ont été. A plusieurs reprises, certains encadrants nous ont dit, parlant de l'un ou l'autre des bénéficiaires, qu'il n'avait pas toujours été ce qu'il est actuellement. Tenant ces propos, ils mettent en évidence des professions exercées par le passé et des positions sociales reconnues occupées précédemment. L'un d'entre eux déclare par exemple: «*Alors l'insertion sociale, ce n'est pas seulement pour des personnes au bout du rouleau. Ça peut être pour des personnes qui sont au bout de leur carrière, c'est-à-dire qui ont eu une carrière riche, qui se sont fait éjecter, et puis qui attendent la retraite*».

Le fait d'obtenir des prestations sociales tout en ne travaillant pas ou en travaillant dans ces entreprises particulières que sont les entreprises sociales semble impliquer une forme de «*mépris social*» articulé autour du terme «*profiteur*». Plusieurs des bénéficiaires qui nous ont apporté leurs récits se défendent de l'image du «*chômeur profiteur*» qui, selon eux, traverse la société dans son ensemble engendrant le mépris. Ceux-ci considèrent que les institutions, notamment les services ou offices de l'emploi, de placement ou de chômage, les voient comme des opportunistes

abusant de leurs droits. Cette image de profiteur ou de fainéant est vécue comme stigmatisante et ne permet pas de développer un rapport positif à soi-même. Un bénéficiaire exprime sa vulnérabilité avec véhémence: *«On soupçonne que le chômeur universitaire fait exprès d'être au chômage. Vous êtes universitaire, comment se fait-il que vous soyez au chômage, donc voilà le genre de réflexions. On nous culpabilise, quand on a des rendez-vous on nous pose des questions insidieuses en nous demandant comment cela se fait-il que nous n'ayons pas été acceptés avec toutes nos qualifications».*

Le genre de travail proposé et une forme de hiérarchisation des tâches en fonction de leur valeur sociale affectent aussi l'image que les personnes ont d'elles-mêmes ainsi que la manière dont elles ont le sentiment d'être reconnues. Par exemple, un bénéficiaire est fier d'être universitaire et d'avoir créé une entreprise. Il raconte que l'office du chômage lui avait demandé de travailler sur la voie publique et, de ce fait, a ainsi rendu visible son statut de contre-prestataire. *«Bon, on nettoie les toilettes, on tond le gazon, voilà le genre de travail. Je suis membre de quelques sociétés sportives, je connais peut-être une centaine de personnes dans la ville et quand j'ai été sur la voie publique en face de la Migros et de la Coopérative, des gens venaient vers moi pour me saluer et pour me demander ce que je faisais là, en train de nettoyer les lampadaires».* Il est donc reconnu, dans le sens où il ne peut passer inaperçu, et c'est comme si toutes ces personnes devenaient les témoins de sa déchéance. Pourtant, il voit un mouvement de sympathie à son égard: *«Et bien, les gens avaient beaucoup de sympathie. Contrairement à toute attente, j'ai vu dans leurs yeux qu'il y avait un élan de sympathie. C'est le mot important, la sympathie. Plus loin, il commente: J'ai expliqué aux gens, voilà je suis sans travail et en punition on me met sur la voie publique. Comme ça tout le monde peut me voir, me dévisager, etc. Donc, c'est quand même étonnant de voir cette sympathie-là».*

Cet extrait nous permet de comprendre que la dignité pouvant être reconnue en fonction de la valeur des travaux qu'une personne accomplit peut, si les tâches sont jugées peu méritoires, se transformer en un mouvement de sympathie. Dans ce cas, ce n'est plus le travail accompli qui est reconnu, mais bien la chute que la personne a effectuée dans l'échelle de valeurs des tâches.

Dans les entreprises sociales orientées vers le pôle économique, les bénéficiaires sont avant tout reconnus en tant que travailleurs pouvant et devant produire des biens et des services. Un directeur déclare à ce propos: *«On vend un travail, on vend une prestation, on vend un service, on ne vend, ni le handicap, ni leurs problèmes».* Cependant, tant bien qu'ils s'efforcent de les considérer comme des travailleurs, les responsables ne peuvent nier que les personnes qui sont dans leurs entreprises ont des difficultés, des *«fragilités»*, comme dit l'un d'eux. Ces fragilités impliquent qu'une entreprise sociale, par rapport à une entreprise traditionnelle, tente de limiter le stress auquel les travailleurs sont soumis. Cependant, les exigences de production qui règnent également dans une entreprise sociale exercent une pression sur ceux qui y travaillent. Dès lors, l'art des responsables et des encadrants est d'équilibrer les exigences de la production pouvant occasionner un stress avec le respect de la fragilité de certains bénéficiaires afin que ces derniers puissent supporter ce qui est demandé d'eux.

Reconnaître les bénéficiaires en tant que *«travailleurs»* ne revient pas uniquement à les considérer en tant qu'occupant un emploi, c'est aussi reconnaître l'attitude ou la

disposition interne d'une personne qui ne rechigne pas devant la tâche. Nous avons vu que bien des bénéficiaires se présentaient en tant qu'êtres dotés d'une forme d'appétit pour l'activité ce qui leur faisait dire qu'ils sont *«travailleurs»*.

Pour un bénéficiaire, dire *«je suis travailleur»* rencontre la reconnaissance des encadrants disant *«ils sont travailleurs»*. Cette reconnaissance est accordée à un être définissant ainsi son identité en s'attribuant une qualité que l'on peut qualifier de morale. Pour un encadrant, dire d'un bénéficiaire *«il est travailleur»* permet d'obtenir l'objectivation de cet individu en le rangeant dans le monde à l'aide de cette description. Le problème est que cette reconnaissance est localisée au territoire de l'entreprise sociale et ne s'étend pas à l'espace social du travail salarié.

Les récits indiquent que le fait d'être employé d'une entreprise sociale est en soi une reconnaissance accordée aux individus de leur statut de travailleurs. Nous pouvons aussi voir que la bipolarité économique et sociale des entreprises qui nous intéressent implique que, même si les bénéficiaires sont reconnus en tant que travailleurs, ce sont des travailleurs un peu particuliers nécessitant une certaine protection.

La valeur partagée du malheur

La demande de reconnaissance ne s'exprime pas uniquement en référence à des valeurs considérées comme étant a priori positives. Les récits des bénéficiaires expriment les nombreux malheurs les ayant frappés. L'importance qu'ils leur donnent semble indiquer qu'ils désirent être reconnus en tant qu'êtres ayant vécu ces multiples déboires. Nous pouvons nous demander si cette volonté de reconnaissance en tant qu'*«être de malheurs»* permet aux bénéficiaires d'entretenir un rapport positif à eux-mêmes et de développer l'estime de soi. Il est probable que le fait d'être reconnu pour le malheur qui frappe est déjà une reconnaissance préférable à une absence totale de reconnaissance. Nous avons été étonnés par la longue liste des malheurs que les personnes nous décrivent et nous les avons interprétés comme étant constitutifs de leur identité. Il y a des accidents, des maladies physiques et psychiques, des séparations, des divorces, des deuils, diverses formes de maltraitance, des échecs dans les études, des licenciements, diverses dépendances.

La reconnaissance obtenue pour son malheur crée des obligations pour ceux qui reconnaissent: obligation d'assister, d'aider ou de soigner. Dès lors, on peut penser que si les individus sont reconnus par la société et les institutions pour leurs malheurs, ils recevront divers appuis matériels, psychologiques et sociaux qu'ils ne recevraient pas s'ils n'étaient pas reconnus.

Les encadrants semblent organiser la reconnaissance qu'ils accordent aux bénéficiaires en référence à l'importance donnée au malheur. Au sein de l'entreprise sociale existe une forme de connivence entre bénéficiaires et encadrants afin de situer le malheur comme un des thèmes centraux qui organisent les jeux de reconnaissance. Un directeur d'entreprise sociale considère que les personnes qui travaillent chez lui sont des *«cassés du système»* auxquels il importe de permettre de retrouver *«une certaine dignité»*. Un autre les appelle les *«laissés pour compte»*. Un autre encadrant dit que les personnes reçues dans son entreprise sont *«complètement déstructurées, souvent à plat ventre»*. D'une manière générale, les bénéficiaires sont reconnus comme des personnes ayant des *«problèmes»* et qui, de ce fait, réclament *«un encadrement important»*.

Parlant de réfugiés travaillant dans son entreprise sociale, un encadrant dit qu'ils ont *«vécu des saloperies, la guerre et ils en sortent comme ils peuvent»*. Il ajoute qu'ils ne peuvent pas être bien s'ils n'ont pas tout réglé et que cela est difficile, car *il y a beaucoup de deuils autour d'eux, il y a énormément de deuils*. Un autre prenant l'exemple d'un bénéficiaire dit qu'il a *«le profil de la victime»* Il ajoute que *«c'est quelqu'un qui peut difficilement changer, parce qu'il est toujours victime des autres»*. Il dit que d'autres bénéficiaires *«recherchent l'échec»*.

Des bénéficiaires sont également définis comme *«déprimés, isolés, exclus, marginaux parfois déjantés»*. Les encadrants disent généralement qu'ils accueillent les personnes comme elles sont. L'un d'entre eux déclare: *«Nous on prend les gens même s'ils ont une tête de déjantés»*. Une autre précise que son travail est *«un enrichissement par les exclus et les marginaux»*. Elle complète: *«Je trouve que c'est quelque chose de magnifique. Parce qu'il y a une richesse qui est aussi grande que chez quelqu'un qui est banquier à la SBS. Mais sauf que là c'est qu'ils ont tellement été écorchés, qu'ils sont arrivés à leur propre richesse, tandis que le banquier, il est peut-être encore enfermé dans ce qu'il croit être des richesses matérielles. Alors là, on est dans le dépouillement. Donc moi je me régale»*.

Nombre d'encadrants décrivent les bénéficiaires comme ayant des problèmes de divers types: *«toxicomanie, alcoolisme, problèmes de santé, problèmes psychologiques et psychiatriques, problèmes de pertes de compétences»*. Cependant, la plupart refusent de les reconnaître en les identifiant à l'une de ces catégories du malheur. Ils tentent de les reconnaître comme des individus singuliers. *«Il faudrait les prendre un à un»*, dit l'un d'eux. Un autre précise: *«On ne peut pas catégoriser. C'est des personnes qui sont dans une phase particulière de leur vie»*.

La question de la reconnaissance est traversée par la bipolarité des entreprises à la fois économiques et sociales. Les responsables et les encadrants, en raison de leur double rôle de contremaître et d'agent social reconnaissent les bénéficiaires inséparablement en tant que travailleurs et en tant que personnes handicapées ayant subies divers malheurs. Par exemple, un encadrant parle des personnes en tant qu'*«employées»* et en tant que *«cassées par la vie»*. D'une manière générale, ils associent en un unique mouvement la reconnaissance du statut de travailleur des bénéficiaires et la reconnaissance de caractéristiques mettant en évidence des problèmes personnels tels que le handicap, la maladie, la dépendance à des drogues ou à l'alcool ou des difficultés psychiques ou comportementales.

Est-ce bien le malheur qui appelle la reconnaissance? Ne serait-ce pas plutôt les vies anonymes qui interpellent le monde? Le malheur crie les existences de ces êtres insignifiants et sans nom qui se heurtent au pouvoir et cherchent à forcer la considération. Dans ce sens, ce n'est pas le malheur qui veut être reconnu, mais bien des vies singulières qui se montrent en tant que vie et, si le malheur est là, il n'est qu'expression de la vie. Une telle lecture inspirée par Foucault, veut donner droit de cité à ce qu'il appelle *«la vie des hommes infâmes»* (1977), c'est-à-dire à toutes ces formes de vie qui échappent aux normes. Cette infamie impose le respect de *«leur malheur, de leur rage ou de leur incertaine folie»* (p.16). Dans cette perspective, le rapport à soi articulé au malheur, n'est pas, comme nous le suggérons précédemment, un rapport négatif, mais bien un rapport positif avec un soi qui, même dans le malheur, exprime sa vitalité propre.

La valeur partagée de la personne humaine

Les deux thèmes du travail et du malheur polarisent le besoin de reconnaissance. Etre reconnu en tant que travailleur revient à présenter à autrui une «*identité sociale*» construite en référence à des valeurs socialement partagées. Etre reconnu en tant que personne ayant vécu des malheurs revient à présenter en vue de reconnaissance une «*identité personnelle*» constituée par la manière dont les épreuves de la vie ont affecté l'être. Ces affections sont singulières à chaque individu et intimes, mais elles s'articulent à des données sociales comme, par exemple, la valorisation du malheur, qui font ingression dans la manière dont l'individu s'expérimente lui-même dans les rapports qu'il entretient avec le monde. Dans l'expérience de la reconnaissance ou, au contraire, du mépris, il n'y a pas de distinction claire entre l'identité sociale et l'identité personnelle et les individus qui ne sont pas reconnus en tant que travailleurs se sentent également déniés en tant que personne singulière. Il semble bien que la reconnaissance de l'identité personnelle ait besoin de s'appuyer sur la reconnaissance de l'identité sociale. En effet, quel sens pourrait bien avoir pour un individu un énoncé tel que «*je te reconnais en tant que personne singulière, mais je ne te reconnais pas en tant que travailleur, homme ou femme, père ou mère?*». Nous l'avons montré, la non-reconnaissance d'une personne en tant qu'appartenant au monde des travailleurs entraîne une vulnérabilité des rapports qu'elle entretient avec elle-même, c'est-à-dire une vulnérabilité de son identité personnelle. Si l'identité sociale n'est pas reconnue, l'identité personnelle se craquelle.

Nous avons constaté que, dans les entreprises sociales, la reconnaissance est accordée par les encadrants aux bénéficiaires en tant qu'ils sont des personnes humaines. Cette reconnaissance s'appuie sur l'évidence de l'appartenance des bénéficiaires à la vaste catégorie des personnes humaines. Cependant, le terme «*personne*» utilisé donne une valeur à l'être qui est reconnu et notamment il indique sa «*dignité*». Nous pouvons pourtant nous demander si les bénéficiaires font effectivement l'expérience de la reconnaissance de leur identité personnelle, qui est par définition singulière, lorsqu'ils comprennent qu'ils sont reconnus en tant que personnes humaines. Pour répondre, il faudrait pouvoir examiner l'infinité des variations selon laquelle cette reconnaissance globale s'exprime concrètement dans les mots prononcés et micro-actions commises et dans les manières dont ils sont reçus par chaque individu.

Cependant, il semble que la reconnaissance de la valeur de la personne humaine remplisse une fonction précise. Elle est accordée comme voulant s'opposer au processus d'étiquetage ou de stigmatisation qui ont affecté et affectent encore nombre de bénéficiaires. A ce propos, un encadrant dit que ce qui importe: «*C'est la considération réelle de la personne qui est en face de nous comme quelqu'un qui est une personne à part entière et qui n'a pas seulement une étiquette d'exclu ou de marginal*». Un autre poursuit sur ce même thème de la valeur des personnes, même et surtout si elles sont marginales: «*On dit bien que, dans la marge, on trouve les choses les plus intéressantes, mais il ne faut pas que ça reste uniquement dans ce chapitre-là parce que les gens en ont marre d'être toujours les exclus, ils en ont marre d'être toujours dans cette marge, ils ont envie de dire des fois moi j'existe, je suis comme toi*». Un autre exprime cette idée en argumentant sur le thème de la différence: «*Qu'on soit noir, jaune, qu'on soit chômeur ou invalide, on est sur terre. Alors, je trouve que c'est important qu'ils ressortent d'ici la tête haute*». La valeur accordée à la personne permet à un encadrant de dire qu'il accepte les bénéficiaires

«*comme ils sont*» et qu'il travaille avec «*ce qu'ils sont*» et, se préoccupant de leur devenir, également avec «*ce qu'ils veulent être*».

Le terme souvent utilisé par les responsables et encadrants pour manifester la reconnaissance qu'ils accordent aux bénéficiaires en tant que personnes est celui de «*dignité*». La réinsertion sociale et professionnelle, disent des encadrants et un directeur, permet de redonner leur «*dignité*» aux personnes qui l'avaient perdue. L'un d'entre eux annonce que «*le but est de redonner une dignité aux personnes qui n'en avaient pas forcément*».

S'il s'agit de rendre la dignité à des individus qui ne l'ont pas ou l'auraient perdue, la question est de savoir où situer cette dignité. Est-elle relative à l'ensemble des droits universels qui s'attachent à l'exercice de la liberté individuelle ou bien faut-il admettre que les individus ont un droit à faire reconnaître la dignité de ce qui les rend différents les uns des autres? S'il s'agit de redonner sa dignité à un individu, cette dignité n'est pas conçue comme étant universelle, de même, elle n'est pas accordée à des caractéristiques qui peuvent rendre des individus différents des autres. Elle est alors attachée à une place dans la société et non à la qualité d'être humain. Dans ce type d'énoncés, la dignité est traversée par le même clivage bipolaire qui sépare l'inclusion de l'exclusion, l'insertion de la désinsertion, l'employabilité de l'inemployabilité. Dès lors, on peut l'avoir ou ne pas l'avoir, la gagner ou la perdre. L'exclusion du marché du travail serait aussi l'exclusion de la dignité. Certes, d'un point de vue pragmatique, faire de la dignité une caractéristique variable de l'être humain en fonction de son statut social permet de donner à l'action des institutions et des intervenants le but de la conquérir ou de la reconquérir. Cependant, cela confirme encore la classification des individus entre, d'un côté ceux qui possèdent des caractéristiques positives comme la dignité et, de l'autre, ceux qui ne les possèdent pas.

Il est vraisemblable que les personnes considérées en tant qu'exclues du marché du travail font l'expérience intime de l'asymétrie de la dignité. Certains récits de vie nous indiquent qu'elles peuvent se vivre comme «*moins dignes*» que les personnes non exclues ou, en d'autres termes, qu'elles ont moins de valeur que d'autres. Dès lors, on peut comprendre leur revendication à la reconnaissance de leur dignité comme on peut comprendre l'effort des intervenants des entreprises sociales visant le rétablissement de cette dignité.

Dimension émotionnelle de la reconnaissance

Dans les récits des bénéficiaires que nous avons recueillis, nous trouvons à quelques reprises des expressions pouvant indiquer que les personnes ont honte de leur situation. Ce sentiment amène certaines d'entre elles à rester discrètes à propos de leur situation actuelle. Par exemple, une bénéficiaire semble craindre le regard d'autrui et déclare qu'elle n'ose dire à son entourage et même à ses enfants qu'elle travaille dans une entreprise sociale. Elle déclare: «*C'est peut-être une fierté mal placée. Je n'aime pas trop cette image de moi, d'avoir à faire au social*». Alors, elle annonce qu'elle travaille dans une entreprise où on fait un peu de tout et qu'elle ne prononce jamais le mot «*social*». Un bénéficiaire handicapé dit être parfois accusé, même par des amis, de ne pas vouloir travailler. Pour lui, cette accusation est injuste, car c'est son handicap qui ne le lui permet pas. Devant de tels jugements, il éprouve une grande douleur qu'il qualifie de «*descente aux enfers*». D'autres récits relatent

également que les proches, parents, enfants, amis portent des jugements disqualifiant à propos des chômeurs et des personnes ayant recours à un soutien social.

Le mépris social dont certains bénéficiaires font l'expérience pourrait entraîner chez eux une blessure ressentie comme un sentiment de honte, sentiment pouvant signifier un rapport à soi-même problématique. Cependant, un certain nombre de nos interlocuteurs disent ne pas éprouver de honte. C'est le cas d'une bénéficiaire qui déclare ne pas avoir honte d'être au chômage, mais, si ce sentiment ne l'habite pas, elle n'aime pas cette situation et surtout déteste devoir sans cesse expliquer qu'elle a perdu son emploi et se trouve dans une entreprise qui n'est pas comme les autres. Une personne explique avec une grande clarté comment elle s'y prend avec le sentiment de honte: *«J'ai vécu dans la haute société. Maintenant je suis comme certains les appellent, un bras cassé. Je trouve que c'est triste parce qu'on a toujours une période vraiment basse dans la vie. Cela peut arriver à tout le monde, alors, moi, je n'ai pas honte»*.

Nous le constatons, le sentiment de honte n'est pas exprimé massivement chez les bénéficiaires que nous avons rencontrés ou, s'il l'est, c'est pour mieux le réfuter. Bien sur, nous pouvons dire que s'il faut le combattre, c'est bien parce qu'il n'est pas loin et nos interlocuteurs le savent bien. Nous pouvons aussi penser en nous appuyant sur ces récits que le fait d'être dans une entreprise sociale peut évacuer le sentiment de honte, notamment parce que, dans ce cadre les personnes travaillent et comme le dit l'une d'elles, ne sont plus *«oisives»*. Dans certains cas, en comparant leur situation actuelle à leur situation antérieure, des personnes sont valorisées par leur insertion dans une entreprise dont le qualificatif *«sociale»* devient alors mineur, elles peuvent retrouver, même d'une manière fragile, un rapport positif à elles-mêmes.

Les diverses formes de jugements que les bénéficiaires sentent peser sur eux, qu'ils craignent et qui, parfois, les amènent à se défendre, les sentiments de honte clairs ou diffus qui les habitent indiquent que la reconnaissance et son déficit implique une importante dimension émotionnelle. Comme le montre Honneth, le déficit d'approbation sociale ouvre dans la personnalité des individus une sorte de *«brèche psychique, par laquelle s'introduisent des émotions négatives comme la honte ou la colère»* (2002, p.166). Pour eux, l'absence de travail due notamment à des licenciements ou à des handicaps psychiques ou physiques est vécue comme un échec. Il est renforcé par le fait que, pour nombre d'entre eux, leurs tentatives de trouver un emploi sont restées vaines.

Ce sentiment d'échec peut être compris, d'une part comme l'effet de la non-réalisation d'une aspiration à une vie digne dans laquelle le travail revêt une dimension importante et, d'autre part, comme la non-reconnaissance de leurs compétences et, comme il existe une identité de la compétence et de la personne, de leur personne entière. Sentiments d'échec et non-reconnaissance sont liés dans le sens où ce sont deux composantes du rapport négatif que la personne a avec elle-même. Ce rapport négatif est accompagné d'émotions diverses telle que la honte ou, plus rarement dans notre enquête, la colère. Comme le montre Dewey (1894), les émotions sont des réactions affectives au succès ou à l'insuccès de nos intentions. Dans ce sens, les intentions des bénéficiaires qui sont *«mener une vie digne grâce au travail»* et *«être reconnu»* ne sont pas couronnées de succès et il en découle des émotions comme la honte.

Le problème pour les bénéficiaires réside dans le fait que les perturbations émotionnelles associées à l'échec ont des conséquences d'ordre pratique. En effet,

ces émotions de honte et parfois de révolte, les sentiments d'échec altèrent les rapports que les personnes ont avec elles-mêmes au point qu'elles ont perdu confiance en elles. Dès lors, elles ne peuvent plus faire de projet ou se projeter dans une vie professionnelle et personnelle à venir. L'absence de projet peut être comprise comme le signe d'une forme d'inhibition de leur désir d'agir pour un mieux-être possible. En reprenant Tarde (1999), nous pouvons penser que les récits des bénéficiaires expriment une sorte d'amoindrissement de leurs désirs associé à la croyance selon laquelle leurs désirs, déjà diminués, ne pourront être réalisés. Les attentes déçues des individus se reportent sur leurs croyances et leur indiquent que leurs tentatives de réaliser leurs aspirations seront vouées à l'échec. Ces croyances vont ainsi limiter leur force désirante. Il est à remarquer que ces croyances ne sont pas propres aux bénéficiaires, mais qu'elles se trouvent également chez les responsables et les encadrants. Nous pouvons penser qu'il existe une croyance collective énonçant une forme de *y* et cette croyance restreint la quantité de désir disponible tant pour les bénéficiaires que pour les encadrants en vue de réalisations concrètes.

La question qui se pose alors est de savoir comment les bénéficiaires et aussi les encadrants parviennent à mobiliser une énergie leur permettant de poursuivre leurs activités. Comme nous l'avons montré, la croyance que nous avons appelée «*principe d'échec*» concerne la réinsertion dans le monde du travail. D'autres croyances cohabitent et s'énoncent sous la forme de ce que nous pouvons appeler un «*principe de vitalité*». Ce dernier indique que les individus ont des ressources pour se réaliser, non professionnellement, mais socialement et personnellement. En se développant sur ces deux plans, ils vont pouvoir acquérir une dignité à leurs propres yeux et une reconnaissance sociale. Cette croyance dérive le désir insatisfait et l'émotion de honte vers la volonté de, comme le dit un encadrant, «*garder la tête hors de l'eau*». Mais nous constatons que cette croyance en un principe de vitalité et le désir qui lui est associé restent fragiles tant la valeur du travail qui occupe la «*sphère de la communauté des valeurs*» reste forte.

Une reconnaissance restaurée

L'existence même d'institutions telles que les entreprises sociales semble indiquer que dans les sphères des relations juridiques et de la communauté de valeurs les personnes qui nous ont livré leur récit de vie sont reconnues. De même, les relations qu'elles instaurent avec les encadrants semblent indiquer une reconnaissance également dans la sphère des relations primaires. Cependant, ces personnes entretiennent un rapport problématique à elles-mêmes qui s'exprime par le fait que leur identité professionnelle est basée sur des professions ou des activités antérieures et non actuelles, qu'elles cherchent la reconnaissance dans les malheurs qui les ont frappées, qu'elles éprouvent le poids des jugements, voire du mépris d'autrui et que parfois, elles luttent contre des sentiments de honte.

Le passage dans une entreprise sociale développe chez beaucoup de nos interlocuteurs, grâce aux relations qui se constituent avec les encadrants ou les autres bénéficiaires, grâce à leur statut d'employé d'une entreprise sociale et grâce à la mise en actes de la valeur de solidarité, une confiance en eux, une estime et un respect d'eux-mêmes. Il existe une forme de décalage entre ce rapport à eux-mêmes problématique et la reconnaissance qu'ils semblent recevoir dans l'entreprise sociale. Nous comprenons cet écart comme étant produit par le fait que l'entreprise sociale est elle-même dépréciée dans l'univers large du marché du travail. Ce n'est

pas une entreprise comme une autre et les personnes qui y travaillent ne sont pas des travailleurs comme les autres. Nous pensons donc que le rapport problématique à eux-mêmes développé par les bénéficiaires est notamment produit par ce statut particulier de *«travailleur pas tout à fait comme un autre»*. Dans ce sens leur identité de travailleur est dépréciée ou, en tout cas, vécue subjectivement comme telle.

Une des questions que posent les récits des bénéficiaires est de savoir à qui s'adresse leur revendication de reconnaissance. Nous pourrions penser qu'elle s'adresse, en premier lieu, aux responsables, aux encadrants des entreprises sociales et aux travailleurs sociaux avec lesquels ils ont à faire. Mais cette revendication s'adressant à ces types de personnages a l'effet paradoxal qu'elle confirme le déni de reconnaissance dont les bénéficiaires font plus largement l'expérience. En effet, le fait d'être placé dans une entreprise sociale comme le fait d'être pris en charge par un service social confirme, sinon un déni de reconnaissance, tout au moins, une forme de stigmatisation.

Par rapport au statut de chômeur ou de demandeur d'emploi qu'un grand nombre de nos interlocuteurs ont connu, par rapport aux pratiques de contrôle que ces statuts impliquent, celui d'employé d'une entreprise sociale et les pratiques d'encadrement professionnel et psychosocial sont généralement expérimentés comme favorisant l'estime de soi. Un grand nombre de personnes dit effectivement qu'elles ont retrouvé confiance et estime en elles-mêmes. Par contre, l'attitude de respect de soi qui, selon Honneth, appartient à la sphère des relations juridiques n'est pas directement exprimée dans nos entretiens. Cependant, dans cette sphère, le salaire touché pour le travail fourni dans l'entreprise sociale et qui est l'objet d'un contrat de travail est compris comme une forme de reconnaissance. *«Ce qu'on gagne, on le mérite»*, dit un bénéficiaire.

Pour certains responsables et encadrants, une des fonctions essentielles des entreprises sociales est de permettre aux bénéficiaires de combler le déficit de reconnaissance positive dont ils sont victimes dans l'univers du travail salarié et, plus généralement, dans la société. Un encadrant exprime cette idée en disant que les personnes reçues doivent pouvoir se construire en ayant la reconnaissance de tiers. Selon lui, l'entreprise sociale leur permet de voir des gens qui sont leurs collègues de travail et donc d'être reconnus par eux en tant que pairs ainsi que d'être reconnus par les encadrants dans leur statut et leur rôle de travailleurs.

Dans les entreprises sociales, la reconnaissance dépréciative associée à l'absence de travail doit pouvoir être transformée en une reconnaissance positive. Il importe que cette reconnaissance puisse être intégrée à des rapports positifs que l'individu peut entretenir avec lui-même. Le simple fait de travailler, même dans une entreprise pas tout à fait comme les autres semble avoir cette vertu permettant à un individu d'être reconnu et surtout de savoir qu'il est reconnu. Le caractère public du produit du travail de l'entreprise sociale et de ses employés, sa visibilité, semblent remplir cette fonction de reconnaissance. Vendre ses produits au marché, transformer en le nettoyant ou en le rénovant un espace public, apprêter des repas qui seront appréciés par des consommateurs, fabriquer des panneaux de signalisation qui guideront les automobilistes sont des activités ayant un caractère public, donc visible. Le responsable du secteur *«signalisation»* d'une entreprise sociale raconte que lorsque les personnes ayant fabriqué un panneau se baladent dans la rue et voient leurs œuvres affichées, elles éprouvent un grand sentiment de fierté qui leur permet de dire: *«Cette signalisation est belle, vraiment elle a de la gueule et c'est*

nous qui l'avons faite». Il commente en disant que c'est la «*reconnaissance du boulot réalisé*». Ici, la reconnaissance est celle accordée par les diverses administrations chargées de l'équipement qui exhibent publiquement le fruit du travail des entreprises sociales. De même, la clientèle achetant sur les marchés ou dans des boutiques ou sollicitant les produits et services des entreprises sociales contribue à cet acte de reconnaissance.

Les entreprises sociales restaurent l'utilité des bénéficiaires dans le monde social. Mais cette utilité n'est pas qu'un sentiment et il ne s'agit pas simplement de se sentir utile, mais bien d'être effectivement utile. Les travaux et services accomplis dans ces entreprises ont une véritable utilité qui pourrait se mesurer au fait que, s'ils n'étaient pas réalisés, ils manqueraient à d'autres personnes voire à la société.

Une politique de la reconnaissance

Pour Honneth, «*reconnaître quelqu'un signifie percevoir en lui des qualités qui nous incitent de manière intrinsèque à nous comporter non plus de manière égocentrique, mais conformément aux intentions, besoins ou désirs de cette autre personne*» (2006, p.261). Dès lors, l'attitude de reconnaissance prend la forme d'une action morale dans laquelle autrui prend de la valeur. La question de la reconnaissance ne peut être réduite à des revendications politiques qu'une minorité pourrait avoir à l'égard d'une majorité ou qu'un individu subalterne peut avoir à l'égard d'un chef. L'ensemble de nos rapports sociaux est traversé par des attentes de reconnaissance. En effet, l'image positive que nous pouvons avoir de nous-mêmes dépend du regard, des jugements et des comportements d'autrui à notre égard. Pourtant, nous ne pouvons dégager ces rapports sociaux du contexte plus large dans lequel ils se développent, c'est-à-dire de l'ensemble des rapports de forces que nous appelons «*le politique*». Nous pouvons nous demander si les jeux de reconnaissance qui s'instaurent dans ces rapports de forces ne sont pas liés à des attentes et à des réponses qui sont des formes d'intériorisation des modèles sociaux. En suivant cette voie, on peut, en s'inspirant des travaux de Deleuze (1962) sur Nietzsche, se demander si le désir de reconnaissance n'est pas en définitive celui de l'esclave d'être reconnu par son maître.

Dans la même ligne, nous pouvons nous demander si la reconnaissance d'humains par d'autres humains, notamment dans le monde du travail, ne participe pas de ce que Foucault appelle le «*biopouvoir*» (2004). Ce terme désigne une technique de pouvoir qui ne cherche pas à régir les corps individuels en les surveillant, les dressant, les utilisant et éventuellement en les punissant, mais elle s'adresse à la multiplicité des humains en agissant sur le processus même de la vie, de la naissance à la mort. Instaurer la reconnaissance comme un besoin humain partagé par tous participe de ce biopouvoir qui, dans le domaine du travail, régularise, au niveau d'une population entière, l'emploi et le non-emploi. Le biopouvoir déplace l'attention du droit vers les techniques. «*Et s'il est vrai que le juridique a pu servir à représenter de façon sans doute non exhaustive, un pouvoir essentiellement centré sur le prélèvement et la mort, il est absolument hétérogène aux nouveaux procédés de pouvoir qui fonctionnent non pas au droit, mais à la technique, non pas à la loi mais à la normalisation, non pas au châtement, mais au contrôle, et qui s'exercent à des niveaux et dans des formes qui débordent l'Etat et ses appareils. Nous sommes entrés depuis des siècles maintenant dans un type de société où le juridique peut de moins en moins coder le pouvoir ou lui servir de système de représentation*» (1976, p.117).

Pour saisir les rapports de forces que la reconnaissance met en jeu, selon Foucault, il ne suffit pas de se référer à la législation, mais au «*modèle stratégique*» du pouvoir, c'est-à-dire, pour ce qui nous occupe, aux actes de reconnaissance et à ce qu'ils produisent sur ceux qui cherchent à l'obtenir. Pour ce que nous avons vu, la reconnaissance réclame des discours et des attitudes d'assujettissement «*volontaire*» qui renvoient à ce qu'est un travailleur dit «*normal*».

Dans son analyse du pouvoir, Foucault ne voit pas qu'un rapport de forces unilatéral allant des dominants à destination des dominés. Le pouvoir prenant la vie pour objet génère sa propre résistance qui s'enracine dans la vie elle-même. Il se retourne contre les dispositifs et les technologies qui le génèrent et le portent. «*La vie est en quelque sorte prise au mot et retournée contre le système qui entreprenait de la contrôler*» (1976, p.191). C'est dans la vie que s'enracinent les luttes. Le droit à la vie, au bonheur, à la santé, à la satisfaction des besoins est une manière d'échapper aux technologies de pouvoir qui veulent l'assujettir. D'une certaine manière, les technologies de contrôle se fondant sur le besoin de reconnaissance voient s'échapper le sujet reconnu.

Dans ce sens et en deçà de la critique générale que nous pouvons adresser à la gestion politique du besoin de reconnaissance, nous ne pouvons nier que les individus, pour ce qui nous occupe, les bénéficiaires des prestations des entreprises sociales, font l'expérience douloureuse d'un déficit de reconnaissance. Ils l'expriment avec insistance dans leurs récits. La reconnaissance peut dès lors être comprise comme une revendication légitime, bien que normative, qui résiste au jeu des identifications sociales. En arrière-fond de la revendication de reconnaissance se trouve le désir de vivre qui, en termes spinozistes, est le désir d'effectuer au plus haut degré la «*puissance*» qui caractérise chaque individu.

Nous pouvons faire l'hypothèse que le déficit de reconnaissance tient, du moins en partie, aux fonctionnements des institutions politiques et sociales qui, d'un côté définissent tous les individus en tant que personnes respectables et, d'autre part, stigmatisent ceux qui sont sans emploi par l'établissement de mesures contraignantes ne s'adressant qu'à eux seuls. On peut aussi se demander si les institutions politiques et sociales peuvent réellement satisfaire tous les besoins de reconnaissance et traiter tous les individus de la même manière sans discriminer certains groupes comme, dans notre cas, les personnes exclues du marché du travail. Il existe peut-être des formes de non-reconnaissance qui tiennent aux structures sociales elles-mêmes et qui sont insupportables pour les individus qui en sont l'objet. L'adaptation à cette non-reconnaissance structurelle réclame des individus la mobilisation de défenses psychiques coûteuses comme l'alcoolisation et le «*sacrifice du psychisme*» (Renault, 2004).

La question est de savoir si la reconnaissance peut relever d'une forme d'éthique politique prenant en compte la situation d'injustice et de tort des personnes sans emploi. Il ne suffit effectivement pas que les individus affirment, voire crient, ce qu'ils sont pour qu'ils soient effectivement reconnus. Comme nous avons vu, la reconnaissance est un acte permettant à l'individu de définir son identité et d'entretenir une relation positive à l'égard de lui-même. Cet acte est aussi constitutif d'un «*nous*» qui prend ici un sens politique dans lequel chacun reconnaît et est

reconnu. Pour être reconnu au sein d'un «nous», il est nécessaire de se définir dans des termes reconnaissables par ces autres qui peuplent ce «nous». Mais, si l'on suit Descombes (2004), il ne suffit pas de parler à la première personne, de dire «je suis...» pour exister et être reconnu. Il faut pouvoir se constituer en tant que «sujet politique» pouvant porter des jugements politiques à propos du monde dans lequel il vit et des événements qui peuplent ce monde. «Pour qu'un individu puisse énoncer un jugement politique -autrement dit, pour qu'il puisse se prononcer en termes politiques sur la signification d'un événement et les mesures collectives à prendre pour faire face à ses suites prévisibles-, il faut qu'il puisse indiquer lui-même quel est le tout dont il est une partie, quels sont les intérêts communs dont il reconnaît qu'ils sont préférables à ceux de sa personne en particulier» (p.375).

Nous avons rencontré chez les bénéficiaires une forme d'incompréhension des règles qui régissent le tout dont ils ont l'impression de ne pas savoir très bien s'ils en font ou non partie. De ce fait, s'ils s'expriment parfaitement sur leurs expériences, ils ont plus de peine à donner une signification «politique» aux événements, comme, par exemple, la perte d'un emploi ou leur insertion dans une entreprise sociale, dans lesquels ils sont pris. Comme leurs intérêts particuliers ne sont pas satisfaits, du moins à leurs yeux, les intérêts communs qui seraient ceux d'un «nous» et qui seraient préférables aux leurs, semblent particulièrement abstraits.

La question politique de la reconnaissance ne peut être résolue simplement par l'adoption d'une règle morale énonçant qu'il est nécessaire de reconnaître les plus démunis ou les sans-emploi. En effet, nous ne savons toujours pas si la qualité d'être humain suffit à être reconnue et les récits dont nous disposons semblent indiquer que cela ne suffit pas. Un individu est reconnu en tant qu'être humain appartenant à une catégorie elle-même socialement reconnue. Comme nous l'avons montré, c'est son identité sociale qui est alors en jeu. Comme le prétend Althusser dans ses travaux sur l'idéologie (1970), les humains ne deviennent des sujets au sens où ils ont conscience de leurs droits et de leurs responsabilités en étant assujettis à un système de règles et d'attributions qui leur confèrent une identité sociale. Dès lors, la reconnaissance est un acte qui requiert de la part de celui qui est reconnu l'adoption intériorisée de comportements attendus de la part des institutions. Dans ce sens, la reconnaissance perd son caractère positif pour être réduite à un processus d'assujettissement. Au lieu d'être justifiée par un accroissement de l'autonomie, elle produit «des attitudes conformes à la domination» (Honneth, 2006, p.247).

Tant bien que nous voulions donner un caractère positif à la reconnaissance, nous ne pouvons totalement réfuter l'idée selon laquelle les actes de reconnaissance imposent une forme d'adaptation à des normes sociales. Les récits des bénéficiaires témoignent du fait que des individus sont privés de la satisfaction de cette attente légitime de reconnaissance et tentent de l'obtenir malgré tout en prenant à leur compte, peut-être encore plus radicalement que les citoyens ordinaires, des normes de comportement tels que la ponctualité, la propreté, la politesse le respect de la hiérarchie et des discours mettant notamment en exergue la valeur du travail. Nous pouvons nous demander s'ils ne voient pas dans cette hyperadaptation une condition pour le développement de leur autonomie.

La demande de reconnaissance peut produire des effets de conformisme puisqu'elle n'est recevable dans l'espace public qu'en référence à des normes socialement valides et, malgré cela, sa satisfaction semble indispensable à l'établissement d'un

rapport positif à soi-même. Il semble impossible de vouloir être reconnu et d'établir un rapport positif à soi en tant que fainéant, par contre il est possible de le faire lorsqu'on est reconnu en tant que travailleur, que travailleur signifie un statut ou une attitude dans le monde social. Pour Honneth, les modèles à partir desquels s'instaure la demande de reconnaissance peuvent servir à accroître l'estime de soi. «*Le modèle de la bravoure masculine peut aider ces hommes souffrant d'insignifiance sociale, dans leur milieu culturel local, en raison du chômage ou d'un défaut de qualification, à pouvoir accéder aux compensations qu'offrent le prestige et la considération dans le cadre d'une sous-culture masculine indépendante*» (2006, p.249).

Nous ne pouvons donc simplement réduire à des pratiques de domination les actes de reconnaissance permettant à un individu de développer, selon la formule de Foucault (2001), des «*pratiques de soi*» positive et valorisantes. Avec Honneth, nous considérons qu'il importe de mesurer les actes de reconnaissance, non seulement en ce qu'ils contribuent à la domination des individus, mais surtout en fonction de la marge d'autonomie qu'ils leur donnent pour réaliser leurs objectifs propres ou, pour reprendre Sen, en fonction des capacités qu'ils ouvrent.

Les entreprises sociales accueillant les exclus du marché ordinaire du travail participent à ces actes de reconnaissance et manifestent par leur existence même et leurs pratiques une intention dans l'action. L'attitude de ces entreprises consiste à donner à ceux qu'elles accueillent un statut de travailleurs en les faisant concrètement travailler, même si ce statut est celui de travailleurs un peu particuliers et reconnaissent surtout la capacité de ces personnes à être utiles pour la société. Elles participent donc de manière essentielle à une politique de la reconnaissance et permettent à leurs bénéficiaires d'instaurer des pratiques de soi, certes normalisantes, mais positives. Cet acte de reconnaissance a une implication morale renvoyant à une conception de la vie digne et s'oppose au processus d'étiquetage qui menace d'entraîner les sans-emploi vers une grande vulnérabilité. Dans ce sens moral, la volonté de reconnaissance mise en acte prime sur de simples intérêts économiques ou sur le maintien d'un ordre social. Non que l'économique ou l'ordre soient sans importance, mais ils devraient être, en quelque sorte, des effets dérivés de la volonté de reconnaissance.

Les actes de reconnaissance ne peuvent se réduire à de simples discours comme, par exemple, nous reconnaissons les chômeurs et les personnes handicapées en tant que personnes à part entière dignes et ayant de la valeur. Seuls les comportements correspondants donnent une crédibilité à cette reconnaissance aux yeux de la personne voulant être reconnue. Comme le dit Honneth, elle prend la forme d'une attitude, c'est-à-dire «*une conception devenue effective dans l'action*» (2006, p.253). L'attitude d'écoute adoptée généralement par les encadrants travaillant dans les entreprises sociales peut être comprise comme un comportement rendant effectif la volonté de reconnaissance. Les bénéficiaires semblent bien comprendre cette attitude comme un acte de reconnaissance qui leur est destiné et ne cessent d'en souligner l'importance.

Les actes ou les attitudes de reconnaissance se développent dans les entreprises sociales de manière intersubjective. La reconnaissance de valeur de la personne humaine se réfère certes à une idée générale de l'humain, mais, pour un bénéficiaire, le sentiment d'être reconnu se crée dans la relation concrète avec un

encadrant qui s'adresse à lui en tant que personne ayant à ses yeux une valeur. Mais, pour cela, il importe que les règles institutionnelles ou les routines organisationnelles garantissent la valeur donnée à la personne. Ces règles ou routines sont l'expression de modèles de reconnaissance plus larges et nous retrouvons dans les entreprises sociales les règles et routines prévalant habituellement dans les entreprises et dans les institutions d'aide sociale. L'exigence de productivité et la reconnaissance des bénéficiaires en tant que travailleurs et les pratiques d'accompagnement les reconnaissent en tant que personnes vulnérables ou en quête d'insertion professionnelle et sociale. Nous retrouvons ici encore la bipolarité de ce type d'institutions.

La reconnaissance s'appuie sur des normes et des valeurs établies et remplit une fonction attributive dans le sens où elle impose de manière plus ou moins douce aux individus des comportements, voire des pensées prédéterminées. Mais pour que la reconnaissance ait une certaine «*efficacité*» sur les «*attitudes*» elle doit être vraisemblable et intelligible aux yeux de ceux qui la revendiquent.

Selon Honneth (2006), pour être crédibles, les actes de reconnaissance doivent exprimer positivement la valeur d'un sujet ou d'un groupe social. Cette positivité permet aux individus d'entretenir des rapports positifs à eux-mêmes. Pour cette raison, l'identité de chômeur n'ayant pas une valeur sociale positive et associée à des termes discriminatoires comme notamment profiteur ou fainéant ne peut être revendiquée en vue d'obtenir une reconnaissance. Il en est de même pour les exclus et peut-être même pour les handicapés. Les systèmes de classification ou d'étiquetage ayant un caractère discriminatoire ne peuvent donc pas jouer un rôle dans une politique de la reconnaissance. Honneth précise que les actes de la reconnaissance sociale «*ne sauraient conduire à l'exclusion de leurs destinataires, mais doivent au contraire contribuer à leur intégration*» (p.262). L'efficacité de la reconnaissance dépend du fait que les destinataires peuvent ou non s'identifier avec les énoncés de valeurs tenus à leur propos. Ils doivent donc être «*réalistes*» de telle manière qu'ils contiennent des qualités qui sont réellement celles dont disposent les destinataires. Dire à une personne qu'elle est douée pour les affaires alors qu'elle est sans cesse la victime d'escrocs n'est, en ce sens, pas réaliste et ne lui permet pas de développer sur la base de cette qualité annoncée un rapport positif et crédible à elle-même. Si même momentanément la personne croit à une qualité qui lui est faussement reconnue, en définitive elle se rendra compte qu'il s'agit d'un simulacre de reconnaissance et ses rapports positifs à elle-même risquent de s'effriter. Nous pouvons penser que ce type de pseudo reconnaissances développe chez les individus ce que les antipsychiatres dénonçaient comme étant la production sociale d'un «*faux self*».

Les actes de reconnaissance ne doivent pas seulement être positifs et crédibles, ils doivent être différenciés «*pour exprimer à chaque fois une valeur nouvelle ou une performance particulière*» (2006, p.265). Cette différenciation permet aux individus dans leurs rapports à eux-mêmes, d'éprouver des contrastes par rapport aux autres individus et à l'ordre social en général.

Les modèles de reconnaissance ne peuvent produire des effets «*normalisants*» si les valeurs qu'ils expriment sont considérées par les destinataires comme des restrictions de leur autonomie. Ils ne peuvent donc pas faire adopter à des individus consentant des attitudes entravant leur autonomie. Un peu caricaturalement, nous

pouvons dire que pour faire travailler une personne, il importe de la reconnaître en tant que travailleur dans une société où le travail est une valeur positive. Contrairement à certaines institutions de réinsertion qui cherchent à remettre les personnes au travail en usant de classifications discriminatoires, les entreprises sociales usent de ce modèle de reconnaissance positif. Nombre de récits de bénéficiaires indiquent des ruptures de reconnaissance dans leur biographie professionnelle et insistent sur le rôle joué par les entreprises sociales dans le rétablissement de rapports positifs à eux-mêmes.

Le langage de la reconnaissance

Puisque le travail n'est pas à proprement parler un droit, les personnes qui en sont dépourvues ne disposent pas d'un langage se référant à des normes pour revendiquer une place dans le marché du travail. Elles vivent donc une situation de tort puisqu'elles sont incapables d'exprimer l'injustice dont elles pensent être les victimes. Le tort est ici *«un dommage accompagné de la perte des moyens de la preuve du dommage»* (Lyotard, 1983, p.18). La situation de tort et la privation du langage de l'injustice ont pour effet que les individus deviennent invisibles aux yeux des autres et, peut-être, puisque sans référence normative, de moins en moins visibles à leur propres yeux. Pour supprimer un tort, il est nécessaire de transformer les principes de justice institués afin qu'ils puissent tenir compte de la revendication exprimée. Mais pour que les principes de justice puisse être modifiés il est nécessaire que les revendications puissent être exprimées. Pour cela, il faut que ceux qui revendiquent disposent d'un langage intelligible dans l'espace social.

Dès lors, la dimension politique de la reconnaissance réclame un langage donnant une forme à la revendication au travail ou à d'autres formes de revendication. L'expérience vécue du tort, si elle est exprimée dans l'espace public en un langage intelligible, peut donner naissance à de nouvelles normes ou à une nouvelle idée de la justice qui, appliquées, réduiront le sentiment d'injustice. Mais il n'est pas question de charger seuls ceux qui subissent un tort, les exclus de l'emploi, de la responsabilité de s'exprimer en une langue intelligible. L'intelligibilité d'une langue est une affaire publique, celle d'une communauté linguistique et non d'un seul individu.

Cependant, il existe au sein d'une même langue une langue majeure et une langue mineure. Langue majeure, langue mineure, ces termes indiquent une relation entre des langues au sein d'une même langue comme le français. Il y a une langue majeure, dominante qui dit la vérité et une langue mineure, dominée bégayante dans l'énoncé de sa *«vérité»*. Des rapports de pouvoir se tissent entre les langues et aussi entre ceux qui les parlent, entre les experts et les exclus.

Cette question du langage est essentielle et pourtant problématique pour les bénéficiaires et plus généralement pour toutes les personnes considérées et qui se considèrent elles-mêmes comme exclues. Pour qu'un individu puisse être reconnu dans l'espace dialogique de l'expression de soi et de la réception de cette expression par autrui, il doit se confronter aux trois types d'interdits dont parle Foucault et qui impliquent: *«qu'on n'a pas le droit de tout dire, qu'on ne peut pas parler de tout dans n'importe quelle circonstance, que n'importe qui, enfin, ne peut pas parler de n'importe quoi. Tabou de l'objet, rituel de la circonstance, droit privilégié ou exclusif du sujet qui parle»* (1971, p.11). Les bénéficiaires des entreprises sociales semblent confrontés à ces trois interdits, mais surtout, ils sont privés du droit de parler

publiquement de l'objet qui les concerne le plus, c'est-à-dire leur exclusion du marché du travail et leur aspiration à y retrouver place. Mais ces tabous ne sont pas de simples interdits externes prenant la forme de règles explicites et de sanctions. Les personnes semblent plutôt privées du langage qui leur permettrait de se faire reconnaître en tant que sujets singuliers et de faire reconnaître leurs aspirations et surtout de thématiser efficacement leur sentiment d'injustice. Ce processus de «*déverbalisation*» dans lequel ils sont pris se double du processus d'individualisation propre au monde social et particulièrement au monde du travail qui ne permet pas une revendication collective. Ils sont donc pris dans un paradoxe qui, d'une part, assimile chaque individu à une catégorie comme, par exemple celle des inemployables et d'autre part les rend individuellement responsables, notamment autour du thème de l'entrepreneur de soi, sinon de ce qui leur est arrivé tout au moins de quitter la catégorie des exclus. Il y a donc un double mouvement de collectivisation par mise en catégories des problèmes et d'individualisation des ressources.

La reconnaissance qui a une portée sur les attitudes des individus ne peut être uniquement symbolique. Pour être crédible et donc efficace, elle doit être suivie d'effets concrets matériels. Dans ce sens, reconnaître quelqu'un dans ses capacités à travailler peut prendre l'allure d'un simulacre de reconnaissance si cette personne n'a concrètement pas la possibilité de trouver un travail ou si elle ne peut toucher un salaire. De plus, dans notre société contemporaine, il ne suffit plus d'être reconnu en tant que travailleur, mais en tant que travailleur «*entrepreneur de soi-même*». Etre reconnu en tant qu'entrepreneur de soi-même revient à se montrer capable de formuler des projets professionnels et de les réaliser concrètement. Pour des raisons que nous avons déjà évoquées comme principalement le manque de confiance en eux-mêmes, l'absence de formation professionnelle reconnue et une certaine fragilité, les personnes que nous avons rencontrées ne peuvent effectivement montrer concrètement qu'elles sont les entrepreneurs d'eux-mêmes ce qui renforce encore leur sentiment d'échec.

La catégorie de l'inemployabilité dans laquelle sont souvent rangés les exclus du monde du travail, c'est-à-dire les bénéficiaires des entreprises sociales, est particulièrement discriminatoire, car elle est fondée sur l'idée qu'il existe des personnes qui sont, comme le dit Sennett (2006), «*sans-talents*». Les sans-talents deviennent alors invisibles. «*Ils disparaissent purement et simplement de la scène dans les institutions qui jugent secrètement la capacité plutôt que les résultats*» (Sennett, 2006, p.103). Ils sont d'autant plus invisibles en raison de ce qu'ils ne possèdent pas, comme nous l'avons dit, le langage normatif qui leur permettrait d'exprimer la situation d'injustice dans laquelle ils se trouvent. Ils sont donc doublement sans talents puisqu'ils n'ont pas, ou n'ont plus, les capacités professionnelles reconnues sur le marché de l'emploi et ne disposent pas du langage pour exprimer qu'il s'agit d'une injustice. Les bénéficiaires que nous avons rencontrés expriment bien l'idée qu'ils ont été jugés une fois pour toute comme ne possédant aucune capacité et que, ne pouvant exhiber ni diplômes, ni certificat, ils ne peuvent faire valoir des simples expériences professionnelles. Certains ont l'impression que leur passage dans une entreprise sociale ne leur permettra pas d'accéder à la catégorie de «*ceux qui ont des talents*» et, de ce fait se sentent jugés et considérés en tant qu'inemployables. Ils prétendent parfois qu'ils ne sont pas capables de dire à un employeur potentiel tout ce qu'ils savent faire.

Le salaire accordé aux bénéficiaires peut être compris comme un signe concret de leur reconnaissance en tant que travailleurs et de leur utilité sociale. Les discours

des responsables et des encadrants insistent sur le lien revenu-reconnaissance-utilité. Cependant, et selon Foucault, le capitalisme moderne admet que le salaire est le revenu d'un capital humain constitué par l'ensemble des facteurs physiques, psychologiques, intellectuels qui rendent un individu capable de gagner un certain salaire. C'est le capital d'un individu en tant qu'«être-entreprise». Dans cette conception, il existe donc une corrélation entre le capital humain constitué par les compétences jugées valides d'un individu et le revenu qu'est le salaire. Il s'établit donc une proportionnalité entre la valeur attribuée à ce capital et le salaire. Le capital est indissociable de la personne qui le détient et la valeur de ce capital, donc la valeur de la personne est indissociable de ce qu'elle rapporte de revenu. L'analyse mériterait un plus ample développement, mais, pour ce qui nous occupe, nous pouvons en déduire que la reconnaissance sociale d'une personne entretient un rapport plus ou moins proportionnel avec son revenu. On pourrait dire que le revenu fonctionne comme un langage appelant la reconnaissance. Les bénéficiaires des entreprises sociales touchent pour le travail fourni, et à l'exclusion de rentes diverses, un revenu modeste. Si comme nous le supposons, le revenu fonctionne en tant que langage de reconnaissance, la reconnaissance est, elle aussi, modeste. Dès lors, il est difficile de dire à un bénéficiaire qu'il est reconnu en tant que travailleur, voire en tant que travailleur compétent, si son revenu ne correspond en rien aux autres travailleurs œuvrant dans des entreprises «traditionnelles».