

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À
L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN ÉTUDES RÉGIONALES

PAR
JOSEPH TREMBLAY

LES PRATIQUES D'EMPLOYABILITÉ AU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN :
LES ENJEUX IDÉOLOGIQUES D'UNE NOUVELLE ÉTHIQUE

Avril 1998



Mise en garde/Advice

Afin de rendre accessible au plus grand nombre le résultat des travaux de recherche menés par ses étudiants gradués et dans l'esprit des règles qui régissent le dépôt et la diffusion des mémoires et thèses produits dans cette Institution, **l'Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)** est fière de rendre accessible une version complète et gratuite de cette œuvre.

Motivated by a desire to make the results of its graduate students' research accessible to all, and in accordance with the rules governing the acceptance and diffusion of dissertations and theses in this Institution, the **Université du Québec à Chicoutimi (UQAC)** is proud to make a complete version of this work available at no cost to the reader.

L'auteur conserve néanmoins la propriété du droit d'auteur qui protège ce mémoire ou cette thèse. Ni le mémoire ou la thèse ni des extraits substantiels de ceux-ci ne peuvent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation.

The author retains ownership of the copyright of this dissertation or thesis. Neither the dissertation or thesis, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

AVERTISSEMENT

Dans cet ouvrage, le masculin est utilisé à titre épicène.

RÉSUMÉ

LES PRATIQUES D'EMPLOYABILITÉ AU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN : LES ENJEUX IDÉOLOGIQUES D'UNE NOUVELLE ÉTHIQUE

La démarche méthodologique établie dans ce projet de recherche doit permettre, à partir d'une population cible de la Région du Saguenay-Lac-Saint-Jean, de montrer que les programmes d'employabilité gouvernementaux instaurés depuis les années 1980 constituent un mécanisme d'intégration sociale des exclus au marché du travail et de régulation des conduites individuelles. Plus précisément, cette recherche tente de valider la prémisse théorique voulant que de tels programmes renferment une stratégie idéologique de régulation de la conduite des personnes qui souhaitent obtenir du travail. Cette validation sera effectuée à l'aide d'une étude de cas sur le programme Expérience de travail.

La stratégie de recherche utilisée à cet effet repose sur l'approche qualitative et sa réalisation est effective par l'utilisation de deux protocoles d'entrevues semi-dirigées auprès de trente personnes: quinze participants et quinze employeurs concernés par la mesure d'employabilité submentionnée. Les autres instruments de vérification de la prémisse théorique sont: l'analyse des programmes d'employabilité au Canada, des lois et des politiques encadrant ces pratiques, du marché du travail aux niveaux canadien et international et celle de la collecte des données recueillies à l'aide d'entrevues.

Ce projet de recherche s'appuie sur les principaux concepts rattachés au cadre théorique de la régulation appliqués au marché du travail canadien. L'apport de cette perspective devrait permettre de mieux comprendre comment s'effectue la réalisation de l'intégration sociale des exclus au marché du travail par l'instauration d'un nouveau modèle comportemental à partir de la notion de responsabilité individuelle. En outre, la conclusion de l'étude tend à montrer que les initiatives gouvernementales destinées à la réorganisation du marché de l'emploi, sans présumer des intentions des dirigeants politiques, réaffectent les représentations sociales du passé basées sur les valeurs sociales, à travers une nouvelle forme institutionnelle établie à partir de la notion de partenariat local et régional.

AVANT-PROPOS

Je tiens à exprimer ma plus vive reconnaissance à Monsieur Gilbert Larochelle, directeur de mémoire, et à Madame Suzie Robichaud, codirectrice, pour leur encouragement, leur support technique et leurs exigences à mon endroit dans la poursuite de ce mémoire. Bien plus, ces personnes remarquables par leurs qualités personnelles et professionnelles ont apporté une contribution inestimable dans mon cheminement aux niveaux personnel et académique depuis mon inscription à l'Université du Québec à Chicoutimi. Je remercie également mes professeurs de la Maîtrise en études régionales qui ont su me soutenir dans ma recherche de connaissance. Leur disponibilité mérite d'être soulignée de façon particulière. Enfin, je manifeste ma gratitude à mes amis(es) pour leur encouragement à mon égard et aux répondants qui ont accepté de participer à cette recherche.

TABLE DES MATIÈRES

AVERTISSEMENT	II
RÉSUMÉ	III
AVANT-PROPOS	IV
LISTE DES TABLEAUX	VII
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1.....	8
LA SÉMANTIQUE DU MOT ET LA REVUE DES ÉCRITS	8
1.1 Les principaux concepts reliés au marché du travail.....	8
1.2 L'émergence de la notion d'employabilité	11
1.3 Les conditions du développement de cette notion	15
1.4 La construction sociale de l'employabilité.....	19
CHAPITRE II	28
CADRES DU CONTEXTE ET DES PRATIQUES D'EMPLOYABILITÉ	28
2.1 Le secteur public et l'employabilité	29
2.2. Statistiques et prévisions sur l'employabilité	33
2.3 Les véhicules de la notion d'employabilité	38
CHAPITRE III.....	47
PERSPECTIVE THÉORIQUE ET MÉTHODOLOGIE	47
3.1 La perspective de la régulation.....	48
3.2 Les particularités de la vision régulationniste	54
3.3 L'analyse régulationniste du marché du travail au Canada.....	64
3.4 La méthodologie.....	73
CHAPITRE IV	78
LA MESURE EXPÉRIENCE DE TRAVAIL ET SA PRATIQUE DANS	
LA RÉGION DU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN	78
4.1 L'historique de la mesure Expérience de travail.....	79
4.2 Le contenu de la mesure.....	82
4.3 L'application de la mesure en région	90

	vi
CHAPITRE V	96
LA VÉRIFICATION DE LA PROPOSITION DE RECHERCHE.....	96
5.1 La cueillette des données.....	97
5.2 Le classement et l'analyse des données	97
5.3 Les résultats de l'analyse des données.....	119
BIBLIOGRAPHIE.....	132
ANNEXE	144
QUESTIONNAIRE.....	144
Protocole d'entrevue semi-dirigée soumis aux participants dans le cadre de la mesure Expérience de travail.....	144
QUESTIONNAIRE.....	151
Protocole d'entrevue semi-dirigée soumis aux employeurs dans le cadre de la mesure Expérience de travail.....	151

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 : TAUX DE CROISSANCE DU PIB.....	34
TABLEAU 2 : TAUX DE CHÔMAGE COMPARÉ ENTRE LES PAYS INDUSTRIALISÉS	35
TABLEAU 3 : MOYENNE ANNUELLE DU TAUX DE CHÔMAGE AU CANADA, DE 1980-1993.....	36
TABLEAU 4 : MOYENNE ANNUELLE DU TAUX DE CHÔMAGE PAR PROVINCE ENTRE LES ANNÉES 1980-1993	37
TABLEAU 5 : LE CADRE GÉNÉRAL DE LA RÉGULATION	63
TABLEAU 6 : L'ANALYSE RÉGULATIONNISTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU CANADA.....	70
TABLEAU 7 : LES RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX PORTANT SUR LES CARACTÉRISTIQUES PROFESSIONNELLES DES ORGANISMES D'ACCUEIL.....	98
TABLEAU 8 : LES RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX PORTANT SUR LES CARACTÉRISTIQUES DES PARTICIPANTS	101
TABLEAU 9 : LES DIFFICULTÉS, LES OBSTACLES ET LES LIMITES RELIÉS AU TRAVAIL ...	104
TABLEAU 10: L'EMPLOYABILITÉ: DÉVELOPPEMENT DES QUALITÉS PERSONNELLES ET PROFESSIONNELLES	106
TABLEAU 11: LES RÈGLES, LES NORMES ET LES SANCTIONS RATTACHÉES AU PROJET. ..	108
TABLEAU 12: LA SATISFACTION PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE, LES AVANTAGES DE LA MESURE / EXPÉRIENCE DE TRAVAIL.....	110
TABLEAU 13: LES DIFFICULTÉS, LES OBSTACLES OU LES PROBLÈMES RELIÉS AUX STAGIAIRES SELON LES EMPLOYEURS.....	112
TABLEAU 14: LE POINT DE VUE DES EMPLOYEURS SUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ DES PARTICIPANTS (QUALITÉS PERSONNELLES ET PROFESSIONNELLES)	115
TABLEAU 15: LES PRINCIPES, LES RÈGLES, LES NORMES ET LES SANCTIONS RATTACHÉS AUX STAGIAIRES	116
TABLEAU 16: LA SATISFACTION PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE, LES AVANTAGES ET LES POSSIBILITÉS D'EMPLOI À LA FIN DU PROJET.....	117

INTRODUCTION ⁽¹⁾

Depuis la décennie 1970, le taux de chômage n'a cessé de s'accroître au Canada. La moyenne annuelle a passé de 3,4% en 1996 à 11,2% en 1993 (Statistiques Canada, 1993a). On note cependant une légère baisse de 0,8% en 1994 (Organisation de coopération et de développement économique, OCDE 1994:6). Par la suite, de 1995 à 1997, le taux oscilla entre 10% et 10,5% (Développement des ressources humaines Canada, Bulletin mensuels 1995 à 1997). Parallèlement à cette situation, un manque de ressources humaines compétentes se fait sentir dans différents secteurs de la main-d'œuvre spécialisée tels les télécommunications, l'informatique, la santé et l'éducation. Ainsi, l'offre d'emploi a diminué considérablement et cette constatation n'est, en fait, que la pointe de l'« iceberg » d'une problématique complexe que connaît le marché du travail canadien.

La notion d'employabilité est bouleversée par des forces économiques et sociales qui se sont intensifiées aux niveaux national et mondial. En effet, l'économie canadienne, basée sur l'exploitation des ressources naturelles, se heurte à l'assaut de la concurrence

(1). Le développement de la réflexion dans l'introduction et les deux premiers chapitres de ce mémoire prolonge un propos d'abord élaboré en collaboration, puis consigné dans des articles parus ou à paraître prochainement. Le premier : Larochelle, Gilbert/Tremblay, Joseph, « L'employabilité : éthique et sémantique d'un néologisme », REVUE CANADIENNE DE POLITIQUE SOCIALE, Université de Carleton, Ottawa, Canada, No.34, hiver 1994, pages 86-94. Le second : Larochelle, Gilbert/Robichaud, Suzie/Tremblay, Joseph, « Le développement de l'employabilité au Canada : pratique d'intégration ou morale d'un contrôle social ».

économique internationale, à l'accord du libre-échange nord-américain (Aléna), au perfectionnement de la technologie, au nombre élevé d'abandons scolaires chez les jeunes, à la récession économique actuelle accompagnée d'une dette nationale de 575 milliards de dollars, pour ne citer que les variables conjoncturelles les plus récurrentes.

Tous ces facteurs provoquent un affaiblissement de la capacité concurrentielle du Canada et le marché du travail des années 1990 enregistre de constantes mutations et devient un terrain inconnu pour les gens à la recherche d'emploi. Ces transformations, ainsi que la baisse des ressources financières de l'État, ont incité les dirigeants politiques fédéraux et provinciaux à proposer une série de concepts, de règles et de mécanismes pour tenter de réintégrer les chômeurs au travail et pour redresser l'économie.

Le défi d'accroître la quantité de main d'œuvre repose sur le concept d'« employabilité » qui concerne l'intégration professionnelle et l'intégration sociale des personnes considérées aptes au travail. Une telle logique d'adaptation au travail, laquelle s'impose dans le lexique des dernières années, semble différente de celle qui la précédait, soit le « placement en emploi » où le simple fait de posséder des compétences communes à plusieurs personnes suffisait à donner la mesure de l'employabilité (Bailey & Stadt, 1973, Hoyt 1977). Dorénavant, soutient-on, les futurs travailleurs devront développer leur employabilité en recourant à l'insertion sociale (développement de qualités et d'aptitudes

personnelles) et à l'intégration professionnelle (formation académique et stages en milieux de travail), afin de pouvoir occuper et maintenir un emploi.

Il s'agit d'une double exigence qui soulève d'ailleurs de nombreuses discussions parmi les agents de formation et les conseillers en emploi, surtout au Québec, où elle fait appel à l'insertion et à la réinsertion de ceux qui vivent l'exclusion au marché du travail (Conseil canadien de développement social, Conseil de Planification sociale d'Ottawa Carleton, 1994:2). Les exclus doivent en effet, selon le discours véhiculé dans différents programmes d'emploi gouvernementaux, acquérir l'autonomie personnelle comme condition nécessaire à l'intégration professionnelle.

Le but de ce propos est d'étudier l'une de ces initiatives, déployée à l'enseigne de ce néologisme que représente la notion d'employabilité. Le vocabulaire étant parfois l'indice d'une reconfiguration du rapport au monde et à autrui, la mise en service de cette catégorie ne se fait pas, à première vue, sans incorporer les données du contexte, puis des perceptions, voire des impératifs d'action qui éclipsent les vocables et les perspectives, hier tenus pour incontournables. Il ne s'agit pas de prêter aux mots un pouvoir d'incantation, mais de chercher, à travers l'usage dans lequel ils sont inscrits, des significations inédites sur le plan conceptuel, des fonctions sociales spécifiques sur le plan pratique.

En regard de la consécration sémantique qui s'impose dans le lexique des dernières années, une interrogation peut-être énoncée et sa formulation posée comme suit moins pour fermer la présente lecture que pour l'orienter. Au-delà de toute spéculation sur les finalités qui les inspirent, les mesures consistant à rendre « employables » les populations exclues du marché du travail relèvent-elles d'une pratique d'intégration ou d'une morale conduisant ultimement à une nouvelle forme de régulation sociale ?

Le libellé de la question ne vise pas à supputer l'intentionnalité des acteurs, ni à multiplier les déclarations sur le bien-fondé des programmes mis de l'avant par les gouvernements au Canada. Plutôt, il procède d'un désir de mieux comprendre comment l'accroissement de l'employabilité tend à réaffecter simultanément les représentations sociales et à réinvestir de nouveaux mécanismes idéologiques.

L'enjeu qui semble émerger d'une telle innovation est mis en place sur le double registre d'un langage et d'un mode de justification. Chacune de ces dimensions peuvent être saisies en examinant à la fois la *rhétorique* (le mot et son contexte) et l'*éthique* (les significations et le devoir-être), le cas échéant, qui fournissent l'impulsion nécessaire à ces pratiques d'employabilité. C'est dans cette perspective sémantique et contextuelle que se situe le présent exposé dont les objectifs sont précisés et leurs résultats évalués à l'intérieur de cinq chapitres.

1) Étudier, au moyen de la revue des écrits, l'historique de la notion d'employabilité, c'est-à-dire l'émergence, les conditions de son développement et sa construction. Ce thème constitue l'objet du premier chapitre du mémoire.

2) Analyser, au chapitre suivant, les cadres du contexte dans lesquels s'insère la pratique de l'employabilité établie par les politiques, les lois, les programmes et services d'emploi gouvernementaux à partir des années 1980. Montrer, également, comment ces divers dispositifs peuvent contribuer à réguler la conduite des individus auxquels ils s'adressent.

Il ne s'agit pas toutefois de procéder à un inventaire de ces mesures, ni de discuter de leur efficacité pour contrer le chômage, mais de les considérer comme des catégories conceptuelles en observant comment les différentes notions s'interinfluencent en vue d'un hypothétique mécanisme de régulation sociale. En outre, étant donné le nombre élevé et la complexité desdits programmes, il serait illusoire de vouloir les décrire et les analyser tous dans la présente recherche. Cette dernière se limitera donc, en guise de démonstration, à l'étude d'une seule mesure d'employabilité, soit celle intitulée Expérience de travail.

3) Au chapitre III, procéder à l'élaboration d'un modèle théorique applicable au marché du travail, en l'occurrence celui de la régulation sociale afin d'éclairer et d'appuyer cette réflexion. En second lieu, utiliser une méthode ayant comme but de valider la prémisse théorique voulant que l'objectif d'employabilité renferme une stratégie idéologique de

régulation de la conduite des personnes à la recherche de travail. Il conviendra de préciser, au moyen de la revue des écrits, le contenu de la métaphore « régulation sociale » et les principales notions qui s'y rattachent, ensuite de retenir les critères importants qui lui sont inhérents. L'utilisation de ces éléments, appliqués à la mesure Expérience de travail, devrait permettre, dans une perspective exploratoire, d'établir un indicateur à l'effet qu'elle puisse amener une forme, pour le moins identifiable sinon indéniable, de régulation de la conduite d'autrui.

4) Analyser au chapitre IV, d'une part, le contexte social qui a présidé à l'avènement de la mesure Expérience du travail ainsi que le contenu de ce dispositif et sa pratique dans la région du Saguenay-Lac-St-Jean pour montrer comment elle contribue à réguler la conduite des gens auxquels elle s'adresse. D'autre part, construire un protocole d'entrevue semi-dirigée afin de permettre le recueil de données pouvant servir à valider, à expliciter et à nuancer certaines conclusions et, enfin, à confirmer le bien-fondé de certaines conclusions en matière d'intégration sociale et professionnelle et de régulation sociale.

5) Évaluer de façon critique la cueillette des données au chapitre V en tenant compte des résultats et des finalités de la pratique de la mesure submentionnée dans la Région du Saguenay-Lac-Saint-Jean pour montrer comment elle contribuerait à réguler la conduite des gens auxquels elle s'adresse.

La conclusion portera la contribution et les limites de la recherche. Suite à l'analyse de l'idéologie contenue dans la mesure Expérience de travail et à l'étude des résultats de recherche, il y aura lieu de préciser comment la notion d'employabilité amène la régulation des conduites.

CHAPITRE 1

LA SÉMANTIQUE DU MOT ET LA REVUE DES ÉCRITS

Le présent chapitre porte sur la sémantique du mot employabilité à travers la revue des écrits. L'étude du contexte suivra au chapitre II à titre complémentaire et en vue de découvrir les impératifs rattachés à ladite notion, depuis le début des années 1980. Quoiqu'un terme s'inscrive dans une conjoncture, la distinction apportée ici a pour but de mieux faire ressortir la signification du mot et les sous-entendus de tous ordres qu'il paraît véhiculer. En outre, il est important de définir maintenant, ne serait-ce que brièvement, les principaux concepts relatifs au marché du travail, afin de mieux comprendre les corrélats qui lui sont inhérents : le travail, le marché (de l'emploi), la demande et l'offre d'emploi ainsi que le chômage.

1.1 Les principaux concepts reliés au marché du travail

Le travail. Les définitions de ce concept sont fort nombreuses et très larges. Il est difficile d'en préciser les frontières et d'en saisir, sous un seul vocable, la variété des formes d'accomplissement. Divers traités de sociologie, dont ceux de Georges Friedmann et Pierre

Naville, (1961 tomes 1 et 2), Sabine Erbes-Seguin et Pierre Ollier, (1972), sont de nature à introduire le lecteur dans la « sphère » complexe du marché de l'emploi. Selon ces auteurs, le *travail* est considéré sous quatre aspects : a) technique et motivations : il s'agit d'une technique de production où l'on considère une activité spécifique ; b) l'adaptation du travail à l'homme, ses réactions physiologiques et ses attitudes ; c) phénomène social : un rôle à l'intérieur duquel se passent des relations organisées ; et d) pratique de la société: le résultat d'une action sociale considérant des rapports sociaux dans un mode de production donné.

Dans cette perspective, l'homme est considéré comme un animal social qui, à travers le progrès technique et l'évolution des structures sociales et économiques des sociétés, est *occupé* par le travail (Friedmann et Naville, 1961:11). « Le travail est un commun dénominateur et une condition de toute vie humaine en société » (Ibidem). On fait donc référence aux comportements de l'homme et à son adaptation. La distinction catégorielle fait partie d'un même cadre conceptuel autour des relations de l'homme dans un système de production. Ces dernières sont étroites (homme-travail) ou s'élargissent autour d'un large consensus social à propos des normes comportementales et des tâches de travail (Erbes-Seguin et Ollier, 1972:3-12; Friedmann et Naville, 1961:11-34).

Plusieurs économistes abondent dans ce sens en insistant sur différentes notions telles l'*utilité* (Colson 1924; Bergson, 1948:297), la *lutte contre la nature* (Bartoli, 1957:46-48; Marx, 1948:180), la *subjectivité du travail*: une *contrainte* (Wallon, 1930:11; Meyerson,

1950:78), - différente de la liberté - etc. Les points de vue sur la question, comme d'ailleurs ceux portant sur les autres notions citées en début de chapitre, ne manquent pas. Cependant, malgré les accords ou les oppositions, il est important de considérer la complexité du rapport de l'individu au marché de l'emploi. La subjectivité, dont il est fait mention, est facteur d'insatisfaction ou d'épanouissement personnel selon que les activités de travail sont une contrainte ou une source de joie ou qu'elles répondent à des besoins essentiels.

Le marché du travail. Du strict point de vue de l'économie du travail, Danielle-Gabrielle Tremblay (1990:6) présente le marché de l'emploi simplement comme un lieu de rencontre entre un acheteur et un vendeur de travail. Autrement dit, c'est le rendez-vous d'une demande et d'une offre de « capacité de travailler » ou de production de biens et services.

La demande et l'offre d'emploi. La *demande* provient des employeurs, y compris les organismes gouvernementaux et les sociétés diverses. Elle correspond au nombre d'emplois disponibles sur le marché du travail et que l'on souhaite combler (Ibidem). Quant à l'*offre*, elle se rapporte au volume et aux heures de travail que l'employé est disposé à remplir. On peut aussi souligner que cette perspective représente le nombre de travailleurs potentiels puisqu'ils offrent leurs services même s'ils n'occupent pas un emploi au sens conventionnel du terme. En outre, si l'offre est égale à la demande, cela signifie le *plein emploi*; sinon, il y a *sous-emploi* ou *chômage* (Ibidem).

Le chômage. Si la demande de travail de la part des employeurs est inférieure à l'offre des travailleurs, les emplois disponibles sont alors insuffisants pour les occuper. Ils se retrouvent donc dans une situation de *chômage* (Ibidem). Il existe différentes formes de chômage (frictionnel, volontaire, involontaire, structurel, conjoncturel ou cyclique, saisonnier, etc.). Toutes ces notions, se rapportant au marché du travail, permettent maintenant d'aborder la notion d'employabilité.

1.2 L'émergence de la notion d'employabilité

La notion d'employabilité est une « invention » récente dans le vocabulaire officiel sur le monde du travail au Canada. Cependant, elle était déjà connue en France dès le début des années 1960 comme en témoigne un ouvrage du sociologue Raymond Ledrut. L'auteur, en effet, définit ce mot de la façon suivante: « L'espérance objective ou la probabilité plus ou moins élevée que peut avoir une personne à la recherche d'un emploi d'en trouver un » (Ledrut, 1966:68).

Dans cette perspective, l'employabilité d'un chômeur se caractérise par ses chances de trouver une occupation sur le marché du travail et par la possibilité de concrétiser cette probabilité. L'auteur recourt à trois métaphores distinctes portant sur la mesure de l'employabilité. Elles sont brièvement décrites ci-dessous. Mais auparavant, il convient

d'ajouter pour éclairer la compréhension de ce propos, que ces notions sont tributaires des caractéristiques personnelles des sans-emploi, des dispositifs législatifs et des mécanismes globaux qui structurent le marché du travail.

La première appellation, « l'employabilité différentielle », se rapporte aux probabilités individuelles comparées des chômeurs face à la recherche d'emploi. La seconde, « l'employabilité moyenne », considère les possibilités d'emploi à partir des conditions générales (législatives, économiques et sociales) d'un pays dans le temps et l'espace (Ledrut, 1966:11;103). Enfin, la troisième, la « sous-employabilité » identifie la proportion des « demandeurs d'emploi » de plus de six mois. Elle est d'abord étroitement associée à la vulnérabilité des chômeurs (le risque de perdre son emploi dû à l'âge avancé, aux déficiences personnelles, à une gamme de préjugés sociaux, etc.) et explique, par ailleurs, en bonne partie, les niveaux d'employabilité et les causes du chômage chronique (Ledrut, 1966:218-232). Ce constat, ayant trait à la notion d'employabilité et aux concepts qui l'entourent, prouve bien son existence à cette époque et montre les diverses dimensions qui lui sont attribuées.

Toutefois, l'origine de cette catégorie, de même que les motifs alloués pour en soutenir l'utilisation ne paraissent guère facilement discernables, difficiles à préciser et ne permettent pas d'entrevoir clairement les raisons de sa popularité. Ainsi, ne retrouve-t-on cette notion

que rarement inscrite dans les ouvrages de référence, même si certains ont déjà commencé à en faire une catégorie à part entière.

Le Grand Dictionnaire Larousse Encyclopédique (1983:3717) consigne, sous cette rubrique, une description que l'on pourrait d'emblée juger abusivement restrictive: « La possibilité que quelqu'un a d'être affecté à un nouvel emploi ». Il faut noter, dans cette définition, comme dans celle de Ledrut d'ailleurs, que l'utilisation de ce terme ne se limite qu'à ceux qui, étant sans emploi, nourrissent l'espérance d'en obtenir un. Or, précisons que cette acceptation ne peut pas être retenue, car elle omet de considérer les travailleurs en perfectionnement dont le *maintien* en poste est tributaire d'une stratégie de développement des compétences de différentes natures.

À première vue, la nouveauté de ce mot ne le doit qu'à sa désinence, le substantif lui-même datant du XVIII^{ème} siècle. Le vocable employabilité ne décrit pas qu'un état de fait, mais une capacité. Au surplus, il ne désigne pas une réalité effective. Il s'agit plutôt d'une virtualité, quelque chose qui pourrait être et dont la possession n'est encore qu'une réalité abstraite (Ledrut, 1966:28). En effet, elle est, à la fois soumise aux individus et aux conditions du marché du travail puisqu'elle est fonction des aptitudes personnelles et des conditions économiques qui prévalent à telle époque dans l'économie d'un pays (Ledrut, 1966:1-3; Herr, 1977:44-55).

La conceptualisation du mot paraît confrontée au défi d'intégrer un principe d'instabilité et de tenir compte du changement constant dans les variables qui structurent le marché de l'emploi lui-même. Tenter de la circonscrire en énumérant une série de critères exhaustifs et susceptibles d'en fournir une lecture applicable dans tous les contextes serait sans doute une entreprise téméraire. La compréhension de ce que veut dire « être employable » le doit à la spécificité de chaque situation considérée. Parce que les habiletés sont devenues plus complexes, les occupations sans cesse toujours plus dynamiques (Kaufman, 1974; Love & O'Hara, 1987:323-340), les indicateurs achoppent de toute évidence sur un relativisme de circonstance.

D'abord, l'employabilité est un construit social dont les données se métamorphosent à la vitesse de la société elle-même (Hartz et al., 1978). Puis, l'individu visé par cette qualification ne peut en aucun temps en être le bénéficiaire en titre. Son existence devient, de nos jours du moins, une sollicitation perpétuelle pour préserver la reconnaissance professionnelle et sociale que procure la concession d'un tel certificat.

Qui plus est, nul ne saurait se dire « employable » sans montrer une frontière, sans fixer une limite (Education Commission of States, 1982; Patsula, 1985). Bref, l'employabilité relève d'une vertu dont la jouissance est provisoire dans un monde en changement perpétuel. Aussi, le contexte est-il peut-être le seul indicateur disponible pour pouvoir en réaliser l'éclairage, pour faire émerger les enjeux qu'il comporte. Du reste, les néologismes ne

proviennent souvent que de l'ensemble des circonstances qui en ont favorisé la production. Ils répondent ainsi à un désir de saisir une réalité inédite, de la camper par un marqueur sémantique capable d'en rendre la singularité.

Par contre, dans certains cas, le schéma contraire s'avère tout aussi efficace : le mot décrit moins qu'il ne prescrit les conditions d'apparition des situations dont on recherche l'avènement. Il devient, comme disait Nietzsche, un « symbole pour les idées », mais aussi, faut-il ajouter, pour les idéologies. Dans cette optique, il convient alors de se pencher sur les conditions de son développement et sur les sous-entendus de tous ordres qu'il paraît véhiculer.

1.3 Les conditions du développement de cette notion

Le terme employabilité est bâti sur les ruines d'une métaphore: celle du « placement en emploi ». Jadis, cette dernière caractérisait la constitution d'un lien de congruence optimale entre l'offre et la demande de main-d'oeuvre sur le marché du travail. « Placer » quelqu'un, selon l'expression consacrée, signifiait que l'on faisait valoir ses compétences et ses habiletés auprès d'un employeur virtuel en vue de répondre à ses exigences. Jusqu'à la fin des années soixante, il suffisait d'avoir une collection d'aptitudes élémentaires et une forte motivation pour justifier une candidature dans un grand nombre de postes.

Toutefois, à partir de cette date, la notion d'employabilité fut notablement bouleversée à mesure que la modernisation des structures de l'économie et des industries au Canada a redéfini les règles du jeu. Les mécanismes de la régulation spontanée, dont les bases philosophiques remontent aux théories d'Adam Smith, ne permettaient plus de relever le défi de l'équilibre sans recourir à des leviers d'appoint pour y faire face.

Ruse du langage, le concept de placement postulait, avec une sorte d'automatisme informulé, que les aspirants à l'emploi étaient d'emblée préparés à occuper la « place » justement à laquelle ils prétendaient. La déficience du mot et la nécessité de lui substituer un vocable plus approprié coïncident précisément avec une prise de conscience des limites de la présomption qui la supportait.

Dès le début des années soixante-dix, l'accélération technologique et, quelque dix ans plus tard, l'avènement de l'ère microélectronique ont fourni les occasions de repenser de fond en comble les modes d'appréhension et d'insertion au travail. De toute évidence, le discours sur la formation professionnelle, en son sens le plus large, a probablement toujours existé; l'apprentissage d'un métier au sein des corporations donnant lieu, au Moyen Âge par exemple, au façonnement d'une structure sociale correspondant à la relation entre le maître et ses apprentis.

Malgré les nombreux antécédents que les historiens du travail sauraient sans doute identifier jusque dans la plus lointaine Antiquité, les ethnologues dans d'autres civilisations non occidentales, la refonte des conceptions de l'emploi et la mise à jour des stratégies d'adaptation qu'elles commandent se posent avec acuité, certains diront avec une sévérité particulièrement remarquable depuis deux décennies.

Le développement des instruments palliatifs aux carences de la main-d'oeuvre et à une simple opération de placement ont incité à ouvrir l'un des chantiers d'éducation peut-être parmi les plus vastes que l'on puisse concevoir. D'un côté, il fallait en quelque sorte pousser d'un cran l'intervention, se doter d'un cadre pour aborder de manière plus vigoureuse la tertiarisation des infrastructures économiques, la mondialisation des échanges, le nécessaire accroissement de la productivité, l'émergence de nombreux secteurs de pointe, etc. D'un autre côté, les contraintes de la spécialisation ont suscité une orientation massive vers des carrières spécialisées (Ginzberg, 1971; Hoyt et al., 1972; Jackson, 1973; Super, 1974).

Cette nouvelle philosophie fut articulée, au Canada, autour du projet *Mouvement choix de carrière* dont la visée fondamentale allait déborder la seule mise en liaison entre les employés et les employeurs. Signe d'un temps nouveau, les premiers devaient d'ores et déjà non plus seulement protester de leur bonne volonté, ni considérer le marché du travail comme un destin, mais au surplus, faire la preuve qu'ils étaient « employables ».

La naissance de cette nouvelle catégorie porte la charge d'un devoir. Le retournement majeur qu'elle manifeste se situe, au premier abord, dans l'ordre de la symbolique collective et de l'éthique des comportements qu'elle interpelle. Le libellé lui-même fait figure d'injonction. En effet, il permute l'ordre des perceptions. Alors que l'on « plaçait » hier quelqu'un chez un employeur, il incombe maintenant de recadrer la perspective, d'investir l'antichambre du marché de l'emploi pour majorer les compétences et les aptitudes de tous ceux qui espèrent y accéder.

Ce changement, simple en apparence, lieu commun de nos certitudes actuelles, peut être vu comme un véritable débarquement de la modernité dans le monde du travail. Marx, au siècle dernier, eût certes trouvé indigne que le travailleur ait dorénavant à se former pour mieux être livré à sa propre exploitation. Un certain nombre de syndicalistes d'avant les années quatre-vingt n'en pensaient pas moins, forts qu'ils se firent de combattre par tous les moyens non seulement le patronat, mais de suspecter au demeurant les stratégies d'amélioration du rendement et de la productivité. Bref, au-delà des guerres d'interprétation auxquelles on peut s'adonner sur la signification de ces affrontements, aujourd'hui atténués pour une large part, une remarque s'impose: le champ des valeurs a basculé de la présomption d'un droit acquis à une quête de la performativité.

Le *droit* au travail, considéré jusqu'à tout récemment, comme une qualité anthropologique plus ou moins innée est supplanté, de nos jours, par le *devoir* d'acquérir,

dans tous les secteurs d'activités, une formation et des aptitudes pour réaliser l'insertion professionnelle recherchée (Hoyt, 1977; Zunker, 1986; Manzi 1987:45-54, cité dans Leonard D. Stanley, 1988:8-9). Ce nouvel élément transmute en quelque sorte les significations liées à la notion de « placement en emploi ». Jadis considérée comme une notion statique, elle acquiert une nouvelle propriété: une forme dynamique qui fait d'elle une notion en développement, un construit social.

1.4 La construction sociale de l'employabilité

Leonard D. Stanley (1988:11-12) soulève le problème d'établir une définition satisfaisante de la construction de l'employabilité dans la revue des écrits. En effet, quels que soient les habiletés ou les compétences de base pour occuper un emploi, elles ne sont pas innées et, de plus, difficiles à définir et à quantifier. Par exemple, Staub (1987:130), cherchant une définition acceptable de l'employabilité, s'est dit frustré de ne pas trouver une description commune de cette notion. Il constate l'absence d'une liste complète d'éléments constitutifs pouvant édifier cette construction. Mais il va de soi qu'elle ne peut être exhaustive, puisque l'employabilité est le résultat d'un processus de socialisation et d'éducation qui débute à l'enfance et se développe tout au long de la vie (Crites, 1974b:198-203; Potter, 1984; Super, 1974; Zunker, 1986). La finalité de l'employabilité n'est donc jamais atteinte.

D'ailleurs, aucun individu n'est susceptible de posséder toutes les compétences et toutes les qualités personnelles requises pour occuper un seul emploi, a fortiori pour plusieurs (Hartz et al, 1978; Miller-Tiedeman et Tiedeman, 1985). En outre, d'autres facteurs s'ajoutent à la complexité du problème. D'une part, l'individu peut améliorer ses qualités personnelles et augmenter son niveau de compétence et, d'autre part, le marché du travail est en mutation (Herr, 1977:44-55). Également, plusieurs occupations antérieures sont inimaginables dans la présente conjoncture actuelle du marché de l'emploi (Education Commission of the States, 1982). De plus, les employés doivent sans cesse s'accommoder aux nouveaux changements (Patsula, 1985; Herr et Cramer, 1984; Kaufman, 1974), acquérir de nouvelles informations, étudier, exécuter des stages en milieu de travail et tendre vers des postes plus élevés (Dill, 1971:49-58; Dubin, 1971:35-48).

Qui plus est, d'autres impératifs s'adressant à l'employé méritent également d'être soulignés. En effet, il doit adopter un comportement positif pour être en mesure de créer une bonne atmosphère de travail (Hartz et al., 1978; Meyer, 1983; Patsula, 1985). L'employeur exige, de sa part, qu'il manifeste une ouverture d'esprit face à la philosophie de l'entreprise et à la nature dynamique du monde du travail (Dill, 1971; Kaufman, 1974; Patsula, 1985; Potter, 1984; Pratzner et Ashley, 1985; Vivimo et Miller, 1982). Il est aussi important pour lui de garder sa stabilité émotionnelle en dépit des changements, de s'adapter aux personnes d'ethnies différentes et d'accepter, le cas échéant, un nouvel emploi dans une autre région, fut-elle éloignée de son environnement social immédiat (Patsula, 1985).

La construction sociale de l'employabilité forme le paysage symbolique dans lequel se configurent les concepts d'accessibilité, de demande et de réponse aux exigences professionnelles. Mieux, ce sont les processus globaux de socialisation qui tendent à se redéfinir à partir des nouvelles contraintes du marché. Par exemple, la connexité grandissante de l'éducation et de l'économie, l'utilitarisme ambiant des itinéraires scolaires (Hoyt, 1977), un certain désenchantement pour tous les apprentissages non traduisibles dans la grande charte du curriculum vitae sont quelques marques parmi une multitude d'autres de cette expansion des lois de l'économie dans la société. Ce genre de constat ne se veut nullement ici une déploration, un jugement de valeur qui consisterait à insinuer qu'il existe une meilleure façon de concevoir le développement de la société, de l'éducation ou de la socialisation. Il faut néanmoins saisir le prométhéisme à la base du procédé et la reconfiguration sociale qui s'opère à travers lui.

L'éthique et la sémantique de l'employabilité suggèrent cette idée qu'il convient désormais de travailler d'abord sur soi (Manuele, 1984:101-112), ensuite avec d'autres dans le milieu visé. L'émancipation est posée comme un défi; sa réalisation devient la confirmation de la possibilité de son projet. On connaît l'argument: pour se faire reconnaître, l'expérience est essentielle; pour avoir cette dernière, une reconnaissance minimale constitue un préalable. Cependant, la notion d'employabilité vise le contournement du piège.

C'est en périphérie du travail que l'apprenti fera dorénavant ses classes. Il en sort au besoin, y revient par la suite mieux outillé, ayant successivement transité par tous les laboratoires de développement de ses aptitudes (école, perfectionnement, occupation précaire) au retour sur le marché de l'emploi, le lieu de sa réhabilitation socioprofessionnelle. Or, l'employabilité n'offre pas seulement une assurance de départ sur les aptitudes d'un candidat: elle marque l'idée qu'elle ne saurait être tenue pour acquise.

Son usage s'inscrit dans une démarche dynamique et jamais définitive. Il contraste avec la métaphore du placement, évocatrice du statisme et liée au concept d'emploi, finalement guère compatible avec les nouvelles contraintes de la formation. Mullen (1989), Burkingham (1984), Thompson (1985) et Hearn (1985) ont singularisé la notion d'employabilité par ce va-et-vient incessant, par cette négociation perpétuelle entre l'intégration, l'exclusion et la réintégration professionnelle.

Au centre du dispositif mis en place avec ce vocabulaire se trouvent également d'autres indicateurs de ce que l'on pourrait appeler une « éthicométrie » si le terme n'était pas complètement absurde. L'employabilité repose, en effet, sur le principe de l'émulation entre les futurs travailleurs et propose d'une certaine façon, de consolider l'homogénéité sociale par la valorisation du statu quo et des valeurs ambiantes. Loin d'insinuer qu'il y ait une intention explicitement entretenue de la part de qui que ce soit pour viser l'atteinte de ce résultat, il n'en reste pas moins que cette conséquence peut être observée chez ceux-là

mêmes qui se font forts d'y souscrire. Les exemples suivants illustrent bien cette déduction tout en permettant de compléter notre démarche portant sur la revue des écrits.

1) Patsula (1985) rappelle deux études réalisées par le Guidance Centre of the University of Toronto avec l'Employment and Immigration Commission. Cette enquête avait pour objectif d'effectuer des entrevues afin d'aider les conseillers en emploi dans leurs rencontres avec des travailleurs en disponibilité. La démarche consista à mesurer l'indice d'employabilité à partir d'attitudes personnelles basées sur le degré de responsabilité, de confiance en soi, de capacité d'adaptation, etc.

La codification dont parle Patsula n'est pas sans faire surgir à notre mémoire l'image des fameux tests d'intelligence qui, il y a vingt ans, permettaient souvent à des conseillers scolaires d'apposer le sceau d'éligibilité, parfois de susciter des choix de carrières selon le mode d'une prophétie auto-créatrice. Elle en dit davantage, au moins autant, sur les valeurs des examinateurs que sur celles des examinés. Responsabilité, confiance en soi, aptitudes, prédispositions de différentes sortes, toutes ces catégories sont subjectives et révèlent la prédominance du discours idéologique qui favorise leur reconnaissance.

D'ailleurs, on a souvent l'habitude d'objectiver ces dimensions et de les considérer à travers l'incantation d'une équation, comme si la bonne marche du capitalisme et l'accomplissement de soi étaient des termes naturellement interchangeables. Or, dans la

population en général, le rapprochement n'est pas facile à désarticuler, puisque la santé de la grande industrie tend à devenir plus ou moins synonyme de l'émancipation de la condition humaine elle-même. L'incidence première du terme employabilité et, surtout, de la pratique sociale qui se légitime en y recourant confine à présenter comme indiscutable la lecture des problèmes dont l'employabilité se veut la réponse, voire la solution.

2) Dans la même ligne de pensée, un document émanant du ministère de la Santé et des Services Sociaux du Québec conjoint la notion de *responsabilité* individuelle et d'*intégration* professionnelle en un amalgame quelque peu étonnant (Gouvernement du Québec, 1991a:2 et 5). On y écrit, en effet, que « développer l'employabilité d'une personne » consiste à « l'aider » à prendre conscience de son potentiel en termes de talents, d'aptitudes, de ressources et le faire grandir en vue de son intégration et de sa réintégration au marché du travail.

Pareil énoncé fait sien un certain nombre de perceptions populaires selon lesquelles ce processus d'adaptation professionnelle revient à permettre aux exclus de « gagner l'estime de soi et la confiance en soi; (de) trouver un sens, un but à sa vie; (de) clarifier ses intérêts et ses valeurs; (de) se rendre responsable du succès de sa vie et de son environnement » (Idem). On aura remarqué ici le glissement sémantique qui s'opère de la *pratique* à l'*éthique*, de la description des exigences du marché à la prestation ontologique des attributs *ad hominem* (contre l'homme). Il s'agit d'une argumentation par lequel on confond le chômeur

en lui opposant ses propres intérêts et valeurs ainsi que ses manques au niveaux de ses qualités personnelles afin de se prendre en charge. Car, « gagner l'estime de soi » suppose qu'on ne l'a pas au départ; « trouver un sens, un but à sa vie » signifie qu'une corrélation nécessaire existe entre l'occupation d'un emploi et la valeur sociale des personnes; « clarifier ses intérêts et ses valeurs » renvoie à l'idée d'une obscurité, voire une confusion axiologique dont on ne s'émancipe que par le point de vue privilégié du travail; enfin, « se rendre responsable de son environnement », voilà un slogan idéologique à partir duquel la notion d'employabilité devient non plus un passeport professionnel, mais une garantie sur les propriétés anthropologiques des individus eux-mêmes.

Le choix des mots s'inscrit toujours dans la définition d'une certaine perspective sur la réalité. Or, à la lumière de ce qui précède, une série d'écueils guettent potentiellement les tentatives de délimitation conceptuelle de la notion d'employabilité. Son usage ne semble pas dissociable d'une injonction émancipatrice, une sommation adressée au chômeur de s'intégrer au marché du travail afin de s'épanouir personnellement. Cette notion n'a de sens qu'appréhendée dans son contexte global. Car, spéculer sur les déficiences individuelles ne prouve jamais l'inemployabilité de quelqu'un, pas plus que son contraire d'ailleurs. Le danger inhérent à cette option est de construire une représentation culpabilisante des exclus et de laisser croire sinon à leur défaut ontologique (inné), au moins à leur faute dans la prise en charge existentielle (acquis). La *psychologisation* des responsabilités risque de distribuer

les torts sans faire référence aux structures de la société dans laquelle ce mot peut avoir une pertinence.

De manière corollaire, une définition doit nécessairement, pour ne pas évoquer des dispositions *ad hominem*, s'insérer dans une compréhension de type *relationnel*. Raisonnons par l'absurde: un quidam pourrait fort bien posséder toutes les « tares » individuelles (manque de confiance en soi; de motivations; désorientations, valeurs non clarifiées, etc.) et se révéler tout à fait employable dans un contexte donné. Aussi, paraît-il opportun de définir, à des fins purement opérationnelles, la notion d'employabilité comme la *constitution d'un rapport de congruence maximale entre l'offre et la demande pour satisfaire aux exigences d'un emploi*.

L'employabilité n'aurait aucun sens sans une comparaison ou une réduction de l'individu à la logique du marché. On sait également que les conditions de celui-ci ne se définissent pas « à Lima ou à Ouagadougou ». De telles représentations ne se forment pas nécessairement non plus par un complot de méchants capitalistes dans une tour de verre à New York ou à Tokyo. Il faut davantage y voir un effet de structures ou de systèmes dont la complexité et l'efficacité semblent telles qu'elles parviennent à faire prendre pour évidente la conception des enjeux sociaux. C'est ainsi que l'on finit par croire hors de tout doute que les problèmes socialement admis comme importants le sont réellement à l'exclusion de toutes les autres définitions possibles du monde, de la société et de sa gestion.

L'exercice qui consiste à « élever » les individus vers la reconnaissance de leur employabilité ne se limite pas à créer les conditions de leur insertion sociale ou professionnelle. Il milite, au sens politique du mot, pour faire accepter une vision des choses à partir de l'idée qu'un problème bien cerné pointe toujours, au moins virtuellement, vers le chemin de sa résolution. Certes, tout ne saurait être, en revanche, réductible à l'idéologie dans la question de la dette nationale, du libre-échange, de la récession économique, du chômage endémique, etc.

Le choix des grands thèmes politiques dont l'importance est constamment réitérée, ne semble pas dissociable des croyances collectives et de leur inculcation. Aussi, est-il important d'examiner, au chapitre suivant, la conjoncture par laquelle le thème de l'employabilité tend à s'imposer dans le lexique des dernières années. Le secteur public forme un rouage essentiel pour comprendre comment sont véhiculées les prescriptions (l'idéologie) et la réglementation de la conduite de tous et chacun (l'éthique) à travers les options retenues au double niveau de l'administration et de la politique.

CHAPITRE II

CADRES DU CONTEXTE ET DES PRATIQUES D'EMPLOYABILITÉ

Le premier chapitre tenait à faire ressortir la singularité de la notion d'employabilité à travers la recension des écrits en tenant compte des principaux concepts dérivés qui lui sont inhérents. Néanmoins, il est apparu que la notion était liée à un contexte socio-économique.

Il s'agit maintenant, dans un premier temps, de préciser cette conjoncture, surtout à travers les rouages du secteur public, pour saisir les impératifs rattachés à la notion de l'employabilité. Dans un deuxième temps, d'analyser les mécanismes d'employabilité mis de l'avant par l'État, pour tenter de découvrir les perceptions idéologiques et les finalités qu'ils contiennent. Ces dispositifs s'insèrent dans la transformation des structures du marché du travail et tiennent compte de l'augmentation du taux chômage au Canada depuis le début des années quatre-vingt. Ils ont d'ailleurs donné lieu à des débats controversés portant sur les finalités observées par de nombreux acteurs sociaux à propos des notions d'intégration sociale et professionnelle (Conseil de Planification sociale d'Ottawa-Carleton, 1994). Aussi

convient-il, dans un troisième temps, de dégager de ces mécanismes gouvernementaux les éléments « problématiques » qui méritent une analyse particulière.

2.1 Le secteur public et l'employabilité

Les ministres responsables dans le domaine du travail, autant au niveau fédéral que provincial, ont décidé, au début des années quatre-vingt, de procéder à une vaste réorientation des politiques sociales (Journal du travail, 1985). L'objectif était simple à préciser, bien que fort complexe en sa réalisation: il s'agissait de repenser les programmes et les services offerts à la population en les recentrant sur les besoins immédiats des employeurs et en y subordonnant les initiatives de la formation professionnelle. C'est une constatation qui ressort, entre autres, d'un document adopté par le Gouvernement fédéral et intitulé « Profil des compétences relatives à l'employabilité » (Le Conférence Board du Canada, 1992:2).

L'alignement sur les critères du marché n'est pas en soi un vice de forme, une raison suffisante pour préjuger d'une intention ou d'un résultat. On s'imagine néanmoins que les intérêts politiques en termes de création d'emplois, publicitaires pour l'image de marque d'un gouvernement auprès de la population ne deviennent assurément pas des considérations inintéressantes pour les décideurs publics. L'éthique sous-jacente allait désormais recentrer

les perspectives de l'intervention non plus sur les structures ou les systèmes, mais sur les qualités personnelles et des valeurs impalpables comme l'estime de soi, la motivation, l'adaptabilité, voire l'intégrabilité de la personne concernée.

Les appels à la responsabilité individuelle ne sont pas nouveaux sur la scène politique canadienne. Fortin (1988:45-46) rappelle l'initiative des prêtres Sulpiciens au siècle dernier qui, hantés par l'ampleur du chômage dans la ville de Montréal, mirent en œuvre des mesures d'incitation au travail pour les personnes paresseuses ou marginalisées, mais aptes à occuper un emploi. Cependant, avec un souci accru de la pudeur sémantique, les mêmes perceptions idéologiques tendent à s'institutionnaliser aujourd'hui et à s'appliquer à toutes les catégories sociales: bénéficiaires de l'aide sociale, autochtones, exclus de tous genres, « minorités visibles » (personnes qui ne sont pas de race blanche), etc.

Le vocabulaire de l'employabilité et les associations implicites dont il relève font converger les qualités *ad hominem* et la compétence des individus. Le danger apparaît non pas par le constat de l'interdépendance entre les deux dimensions, mais par la réduction de l'une à l'autre et dans le risque de faire se développer toute une gamme de préjugés sur la valeur du citoyen. En outre, de telles perceptions empêchent de considérer les contraintes au niveaux national et international qui bouleversent et restructurent le marché du travail.

Le marché du travail subit les assauts de l'évolution du marché mondial. En effet, les progrès technologiques réalisés, surtout depuis les deux dernières décennies, ont incité plusieurs pays tels, le Canada, les États-Unis, les grands pays de l'Europe occidentale, le Japon et quelques pays du Sud-est asiatique, (les économies de ces nations représentent environ 80 %, de la puissance industrielle et financière de la planète) (Poniatowski, 1991:120) à resserrer les liens mondiaux autour des systèmes suivants: de financement, de production et de commercialisation à l'échelle locale, régionale et nationale. Aussi, les économies nationales et régionales doivent s'intégrer de plus en plus, en même temps qu'elles tendent à devenir plus indépendantes et plus compétitives.

La mondialisation par la compétitivité résulte essentiellement de trois facteurs interdépendants: la révolution technologique, l'internationalisation croissante des affaires et la libéralisation du commerce (Conseil économique du Canada, 1991:1). Elle amène plusieurs conséquences économiques et sociales:

- a) elle redéfinit les relations entre les pays;
- b) change les lois du marché économique;
- c) oblige les sociétés à adopter de nouvelles règles et de nouvelles technologies, voire d'autres idéologies;
- d) affecte, jusqu'à un certain point, la culture des habitants;
- e) provoque des croissances économiques inégales entre les pays et à l'intérieur de ceux-ci;

- f) parfois même, elle va créer des inégalités sociales et des augmentations de flux migratoires des pays pauvres vers les plus riches;
- g) en définitive, elle modifie considérablement le rôle de l'État à l'intérieur et à l'extérieur de ses frontières (Poniatowshi, 1991; Bassoni et Breitone, 1989; Descheemaekere, 1993; Waverman, 1991; Levitt, 1985).

Cette évolution a changé, à la fois la structure du marché du travail canadien et la vie même de nombreux habitants. La croissance économique a ralenti et les gens éprouvent de la difficulté à maintenir leur niveau de vie. Les salaires sont demeurés les mêmes depuis les années 1980, les emplois et les revenus du travail se sont polarisés (Conseil économique du Canada, 1992:1) et le taux de chômage ne cesse de s'accroître. Il serait donc illusoire de faire reporter la responsabilité du manque d'emploi uniquement sur l'individu, sans tenir compte de l'influence de ces mécanismes globaux.

Au-delà des spécifications et des nuances que l'on pourrait sans doute multiplier à l'infini dans les écrits sur la question, la popularisation de l'employabilité est, en fait, indissociable d'une politique de gestion du manque d'emploi. Elle résulte également d'une transformation dans les structures du marché de la main-d'oeuvre (Henri, 1994:3 et 7; Conseil économique du Canada, 1990:9-20; OCDE, 1993:3; Tremblay, 1990:33) et dénote l'accroissement des exigences dans la spécialisation des tâches.

Au surplus, les conceptions du travail changent avec l'apparition de nouvelles modalités pour en assumer la pratique: la généralisation du temps partiel, de la semaine de quatre jours, le partage des postes, le télétravail, le troc de services, le report des tâches (congé autorisé à traitement différé), disparition d'une quantité importante d'emploi dans les secteurs primaire et tertiaire.

La reconfiguration des formes de travail, la diminution conséquente de leur nombre et la mutation des structures économiques canadiennes incitent les économistes à penser qu'il y aura une grave pénurie d'emplois dans certaines professions comme le génie, l'informatique, la santé, l'éducation et les services plus spécialisés (Gouvernement du Canada, 1993c). La prédiction serait sans doute banale si elle n'était pas en lien direct avec la stagnation démographique de la population et un recul des espérances de richesse économique pour tous et chacun. De plus, avec le rétrécissement des offres d'emploi et le déphasage des compétences du côté de la demande, un déséquilibre creuse sans cesse l'évolution des tendances à court et à moyen termes.

2.2. Statistiques et prévisions sur l'employabilité

Tous ces indicateurs amènent le Conférence Board du Canada (organisme voué à la recherche sur l'étude du rendement économique) à deux constats plutôt pessimistes.

Premièrement, de tous les sept pays les plus industrialisés de la planète, le Canada risque de se retrouver au dernier rang au chapitre du chômage. Deuxièmement, la croissance économique repose surtout sur les exportations alors qu'elles ne sont pas productrices de nouveaux emplois (La Presse, 1994: C-3). D'ailleurs, d'autres statistiques confirment la justesse d'une telle observation et témoignent d'une situation peu reluisante en ce qui concerne le développement de l'employabilité.

En effet, les mesures traditionnelles de la concurrence internationale indiquent que le voisin de ce qui demeure encore la plus grande puissance économique du monde, les États-Unis, arrive au bas de la liste dans la comparaison des taux de croissance du produit intérieur brut (voir le premier tableau). Quant au taux de chômage, le Canada occupe la position peu enviable de chef de file dans la nomenclature des pays industrialisés (voir le second tableau).

TABLEAU 1 : TAUX DE CROISSANCE DU PIB	
Allemagne	2,4 %
Japon	1,5 %
Australie	0,9 %
États-Unis	0,6 %
Canada	0,3 %

(Source: Emploi et Immigration Canada, 1993a: 1).

TABLEAU 2 : TAUX DE CHÔMAGE COMPARÉ ENTRE LES PAYS INDUSTRIALISÉS

	Canada	États-Unis	Royaume- Uni	France	Allemagne	Japon
1991	10,3%	6,7%	8,3%	9,5%	6,7%	2,1%
1992	11,3%	7,4%	10,1%	10,2%	7,7%	2,2%
1993	11,1%	7,0%	10,7%	11,2%	10,0%	2,5%
1994	10,5%	6,5%	10,4%	12,1%	11,3%	2,6%

(Source: Perspectives de l'emploi, OCDE, 1993: 7).

Les tableaux révèlent d'abord la difficulté du Canada à préserver un niveau de compétitivité comparable à celui de ses partenaires et ils signalent que la faiblesse de la croissance du « produit intérieur brut » (PIB) est directement liée au fort pourcentage des sans-emploi. En outre, si l'on observe l'évolution des moyennes annuelles du chômage (tableau 3), la courbe se dessine avec netteté: la récession de 1982 amorce une certaine flambée qui porte les indicateurs au-dessus de 10% jusqu'en 1986. La reprise relative les ramène en deçà de cette barre de référence jusqu'en 1991. Il s'agit d'un sommet depuis la Seconde Guerre mondiale.

Tous ces facteurs servent à camper le contexte global dans lequel la notion d'employabilité prend son sens, du moins celui qu'on cherche à lui donner. On verra plus loin qu'elle n'est pas idéologiquement neutre, bien que le cadre de son émergence fournit

tous les ingrédients dits objectifs pour montrer sa pertinence. Mais, avant d'arriver à cette démonstration, les chiffres suivants semblent probants.

Le journal *Financial Post* révélait, en 1988, que les travailleurs canadiens suivent en moyenne 7 heures de formation ou de perfectionnement par année, contre 200 heures pour leurs homologues du Japon, 170 pour ceux de la Suède (Emploi et Immigration Canada, 1993a: 2). Plus de 64 % des Canadiens ne bénéficient d'aucune mesure de ce genre, ce qui laisse présumer de l'importance du secteur primaire ou, à la limite, de la lenteur des transformations de l'infrastructure vers une économie à valeur ajoutée.

TABLEAU 3 : MOYENNE ANNUELLE DU TAUX DE CHÔMAGE AU CANADA, DE 1980-1993			
1980	7,5%	1987	8,8%
1981	7,5%	1988	7,8%
1982	11,0%	1989	7,9%
1983	11,8%	1990	8,1%
1984	10,9%	1991	10,3%
1985	10,5%	1992	11,3%
1986	9,5%	1993	11,1%

(Source: Statistiques Canada, 1993b).

D'autres signes laissent présager une complexification de la situation comme, par exemple, la décroissance du pourcentage des jeunes travailleurs. En effet, 60 % d'entre eux auront atteint l'âge de 35 ans ou plus au tournant du second millénaire, alors que leur poids

démographique chutera en même temps à 18% de la population active (Statistiques Canada, 1993b). Statistiques Canada (1990) révèle que depuis 1981 le pourcentage des jeunes décroît de 1,7% par année. Au surplus, le coefficient de difficulté semble accru par une observation à caractère sociologique: plus les travailleurs sont âgés, plus leur capacité d'adaptation doit être grande, surtout dans le contexte où le décalage entre les compétences demandées et les emplois offerts devient plus sévère que jamais.

TABLEAU 4 : MOYENNE ANNUELLE DU TAUX DE CHÔMAGE PAR PROVINCE ENTRE LES ANNÉES 1980-1993		
	1980	1993
Terre-Neuve	13,3%	20,2%
Ile-du-Prince-Edouard	10,6%	17,7%
Nouvelle-Écosse	9,7%	14,6%
Nouveau-Brunswick	11,0%	12,6%
Québec	9,8%	13,1%
Ontario	6,8%	10,6%
Manitoba	5,5%	9,2%
Saskatchewan	4,4%	8,0%
Alberta	3,7%	9,6%
Colombie-Britannique	6,8%	9,7%

(Source: Statistiques Canada, 1993b).

La répartition géographique du Canada et les particularités des économies régionales sont aussi des variables qui façonnent le contexte et donnent toute la mesure du défi rattaché

au développement de l'employabilité. Certaines régions, comme Terre-Neuve par exemple, ont des activités qui ne s'exercent que dans quelques secteurs: la pêche, les services, les hydrocarbures. Les chiffres du tableau 4 montrent toute l'ampleur du problème et l'approfondissement des tendances depuis 1980.

Malgré la multiplicité des variables qui font figure d'obstacles au redressement économique, les gouvernements canadiens n'ont toutefois pas voulu demeurer passifs devant cette situation. Tout un dispositif législatif a été mis en branle pour contrer, au minimum pour tenter d'atténuer les effets dévastateurs du marasme. Mais nombreuses sont les catégories sociales qui disent que le travail de correction des tendances fut lent à se mettre en marche et que les initiatives viennent trop tard. Au-delà des jugements de valeur que l'on peut porter sur l'évaluation des mesures gouvernementales, il faut cependant signaler qu'elles sont une partie intégrante du contexte dans lequel les politiques d'employabilité sont développées.

2.3 Les véhicules de la notion d'employabilité

La transformation des structures du marché et le taux de chômage élevé ont incité le Gouvernement fédéral à mettre sur pieds deux comités pour la relance de l'emploi: Stratégie de mise en valeur de la main-d'oeuvre, en 1991 et Commission nationale de gestion

autochtone. Le premier organisme a pour mandat de produire une main-d'oeuvre compétente, spécialisée et concurrentielle en faisant appel aux efforts concertés de tous les intervenants du marché de l'emploi: fédéraux, provinciaux et territoriaux. Le deuxième s'occupe des intérêts des autochtones en matière de formation et d'emploi à l'échelle nationale (Gouvernement du Canada, 1993a:7).

Dans le but d'établir des programmes de relance de l'emploi, le Gouvernement du Canada, par l'entremise du Comité de la mise en valeur de la main-d'oeuvre, a entrepris, dès 1991, une vaste consultation auprès des entrepreneurs du secteur privé et a décidé, par la suite, de réviser ses programmes d'employabilité afin de les rendre plus accessibles à la « clientèle » de l'emploi.

À la même période, les membres du Conference Board du Canada ont réuni les entrepreneurs des secteurs public et privé afin de préciser les compétences qu'ils recherchent chez les participants au marché travail. Ledit organisme a, par la suite, établi un *profil des compétences à l'employabilité* en se basant sur une structure semblable construite par le Michigan Employability Skills Task Force et intitulé *Michigan Employability Skills Profile* (Le Conference Board du Canada, 1992:2). Les compétences énoncées sont les suivantes:

a) des qualités individuelles, c'est-à-dire des attitudes et des comportements positifs établis sur des principes et des valeurs personnelles et sociales, l'exercice de la responsabilité

individuelle et collective, l'adaptabilité face au changement du marché du travail et devant les autres travailleurs et les dirigeants d'entreprises;

b) un esprit d'équipe pour collaborer avec autrui, pour comprendre et promouvoir les buts de l'organisation, pour remplir le cas échéant le rôle de leader, etc;

c) des facultés intellectuelles essentielles à la communication, à la réflexion et à l'apprentissage continu.

Ainsi, retrouve-t-on, dans la dimension pratique de l'employabilité, les mêmes perceptions éthiques fondées sur le principe de l'émulation des travailleurs et favorisant les valeurs ambiantes. Cette formulation dresse la liste des critères de socialisation au marché du travail. Le savoir-être personnel est en évidence et semble vouloir prendre toute la place de la notion d'employabilité. De telles conditions exigées des travailleurs contrastent avec le fait que l'État n'insiste pas sur la responsabilité personnelle des employeurs et les contraintes du marché du travail.

Le Gouvernement fédéral a adopté ce profil des compétences recherchées par les employeurs et l'a incorporé à ses programmes d'employabilité. Il a d'ailleurs produit un document intitulé *Guide à l'intention des gens à la recherche d'emploi* (Emploi et Immigration Canada, 1993F) qu'il a fait parvenir à tous les Centres d'emploi du Canada. La

brochure contient des tests d'évaluation personnelle à partir desdites exigences selon lesquelles la dimension sociale apparaît essentielle à l'insertion professionnelle.

Par ailleurs en 1993, le même gouvernement a demandé aux fonctionnaires du Développement des ressources humaines et du travail d'élaborer des projets et de susciter des activités de rassemblement des conditions de facilitation à l'embauche auprès des employeurs réels ou virtuels. Quatre axes venaient en quelque sorte encadrer les opérations du ministère: a) information et initiative spéciale (collecte des renseignements de toute nature sur l'emploi au Canada); b) amélioration de l'employabilité (aide aux travailleurs à s'intégrer à la population active); c) adaptation au marché du travail (encouragement des employeurs à faire leur part pour le perfectionnement des employés); d) le programme de développement des collectivités (stimulation des projets locaux).

En outre, ces projets sont basés sur des principes directeurs et des normes d'équité. En effet, le ministère du Développement des ressources humaines s'est engagé à promouvoir quatre principes fondamentaux pour consolider la qualité des services rattachés à l'employabilité:

a) l'augmentation du partenariat avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les municipalités, les entreprises, les syndicats, les commissions de la gestion autochtone, les

organismes représentant les minorités visibles, les associations de personnes bénévoles et de citoyens;

b) l'utilisation d'une approche axée sur la clientèle de l'emploi afin d'assurer l'accessibilité des travailleurs aux programmes de relance de l'emploi, de dispenser une aide structurée pour favoriser l'autonomie des personnes en difficulté et de leur assurer un suivi en milieu de travail;

c) une participation accrue des collectivités à l'exécution des programmes d'employabilité pour réaliser les objectifs suivants: une expertise que le personnel du ministère de la Direction des ressources humaines ne peut établir, la promotion et l'élaboration des programmes de formation, la dispensation des services spécialisés et un suivi à des associations de travailleurs;

d) des mesures spéciales d'équité en matière d'emploi afin de conserver une place importante aux femmes, aux personnes handicapées, aux membres des minorités visibles et aux autochtones. Elles veulent engager directement les employeurs à procéder à l'embauche d'une main-d'oeuvre négligée pour des motifs de différence de race, de sexe ou de limitations physiques ou psychologiques.

En 1990, le Gouvernement du Canada a amendé la loi de l'assurance-chômage pour assurer le retour rapide des chômeurs sur le marché de l'emploi. Cette intervention apporte l'octroi de ressources financières permettant d'améliorer l'employabilité, grâce à des programmes à plus long terme et de veiller au respect des obligations imposées par cette loi. Également, en avril 1993, le Parlement canadien a adopté le projet de loi C-113 dans le but de réduire de 3% le taux des indemnités d'assurance-chômage de la rémunération hebdomadaire moyenne et d'augmenter les obligations des chômeurs et les sanctions envers les contrevenants à la loi (Emploi et Immigration Canada, 1993c).

Dans la même visée, tous les gouvernements des provinces du Canada ont procédé à des réformes semblables. Ainsi, le Québec, par exemple, a reconsidéré ses programmes d'employabilité avec le projet de la Loi 37, lequel vise à intégrer le plus grand nombre possible de prestataires de la sécurité du revenu.

Les mesures peuvent être classées selon la typologie suivante: a) l'amélioration de l'employabilité (le rattrapage scolaire, la formation technique et les stages en milieux de travail); b) le counselling d'emploi; c) les créations directes d'emploi (des programmes communautaires et des services aux travailleurs agricoles); d) la stimulation de l'emploi (le soutien à l'emploi autonome, les subventions salariales encourageant l'embauche dans les organisations ou par l'aide au développement économique).

De plus, l'État québécois départage les sans-emploi en deux catégories distinctes: les aptes (ceux qui sont sans travail et peuvent en exercer un à tout moment) et les inaptes (ceux qui ont des contraintes physiques et psychologiques sévères). Une telle division constitue une échelle d'évaluation des individus en fonction de leur rapport au marché du travail. D'une part, les premiers se voient sollicités à s'accomplir par des actions vouées à l'amélioration de leurs compétences. Le dispositif mis en place à leur intention est destiné à faciliter leur transition vers le marché de l'emploi avec une incitation financière dite « appropriée ». D'autre part, leurs homologues, réputés « inaptes », ne bénéficient pas des « subventions salariales » pour utiliser l'euphémisme des documents du ministère. En clair, il s'agit de la reconnaissance, par les instances administratives du gouvernement, de la non-récupérabilité de ces chômeurs sur le marché.

Tous ces différents volets, renforcés par les principes et les lois garantissant l'application des programmes d'employabilité et des mesures incitatives à cette fin, concourent, pour le moins, à une plus grande structuration des liens sociaux entre les divers participants au marché du travail. Ils accentuent, par la même occasion, l'insertion sociale et professionnelle des travailleurs potentiels en regard des choix d'emplois, des exigences de qualifications et des compétences à développer. Qui plus est, ils sont invités à « se prendre en main » (Gouvernement du Canada, 1993b) en développant leurs qualités et aptitudes personnelles dans le but d'obtenir un emploi.

Le propos développé jusqu'à présent a tenté de montrer que la naissance du mot employabilité était, par-delà les difficultés que pose sa configuration sémantique, inséparable de la spécificité d'un contexte. Il s'est agi de proposer quelques balises non exhaustives pour en conceptualiser la notion d'un côté, et de l'autre, pour décrire les raisons de sa popularité au Canada. De toute évidence, le mot porte la conscience d'une impasse, dans l'usage l'on en fait du moins.

Toutefois, les gouvernements canadiens n'ont pas voulu demeurer passifs devant cette situation, encore qu'il y ait dans cette assertion un jugement de valeur qui n'est certes pas homologable par tous les observateurs. Le dispositif législatif mis en place constitue néanmoins un formidable révélateur de sous-entendus moraux et de perspectives idéologiques impliqués dans son déploiement. Il convient ainsi d'en poursuivre l'analyse pour tenter de comprendre comment les pratiques d'employabilité présupposent non seulement une vision de l'être humain, mais encore une préconception de la rectitude ou de la bonne conduite dans la vie sociale.

Cette dernière visée n'a pas fait l'objet d'une démarche précise de la part des différents auteurs qui se sont intéressés aux écrits portant sur la sémantique du terme employabilité et son contexte. Aussi, cette avenue constituera-t-elle l'objet de la problématique de la présente recherche. Elle est circonscrite dans la proposition suivante:

*** les programmes d'employabilité gouvernementaux, dans leur contenu, renferme une stratégie idéologique de régulation de la conduite d'autrui.**

Cette assertion représente en quelque sorte une prémisse théorique qui sera validée par l'analyse d'un seul programme d'emploi soit, la mesure intitulée Expérience de travail, ou communément appelée Programme Expérience de travail. Elle est offerte aux prestataires de la sécurité du revenu du Québec, afin qu'ils puissent développer ou maintenir des habiletés, des attitudes et comportements personnels susceptibles d'accroître leurs possibilités d'accéder au marché du travail (Gouvernement du Québec, 1994:60).

Toutefois, l'entreprise d'une telle démarche ne saurait s'effectuer sans procéder à une réflexion portant sur un cadre théorique pertinent, en l'occurrence celui reconnu sous le thème *La perspective de la régulation*, laquelle sera développée au chapitre suivant. Ce cadre théorique apparaît nécessaire pour compléter l'information sur la recherche afin d'opérationnaliser les concepts retenus. En outre, il devrait faciliter la compréhension et l'analyse des dispositifs structurels et conjoncturels contenus dans ledit programme d'employabilité et permettre d'orienter la méthodologie de la recherche qui suivra à la fin du chapitre III.

CHAPITRE III

PERSPECTIVE THÉORIQUE ET MÉTHODOLOGIE

Les chapitres un et deux consistaient, dans un premier temps, à présenter la sémantique du mot employabilité et l'historique de cette notion au moyen de la revue des écrits et, dans un deuxième temps, à découvrir les impératifs qui lui sont rattachés à travers un contexte et à faire ressortir l'intervention de l'État pour contrer l'augmentation du taux de chômage au Canada. Les mesures apportées résidaient dans la mise en place de divers programmes d'employabilité dans le but d'intégrer les chômeurs au marché du travail. En dernier lieu, une proposition a été formulée, à savoir que ces dispositifs renfermeraient une stratégie idéologique de régulation de la conduite d'autrui. Cette assertion sera confirmée ou infirmée ultérieurement par l'analyse de la mesure Expérience de travail.

La prochaine étape vise les objectifs suivants: a) utiliser un support théorique portant sur le phénomène de la régulation socio-économique; b) appliquer celui-ci au marché du travail au Canada et dégager l'utilité de cette démarche pour l'objet de la présente recherche. Aussi, les idées et les concepts retenus seront considérés dans leurs liens avec les notions

périphériques au travail contenus dans les mesures d'employabilité gouvernementales. Il est à noter que ces concepts s'inscrivaient dans les variables suivantes: économie (marché du travail) et société (représentations idéologiques et valeurs sociales). Ces éléments devraient servir à construire une méthodologie ayant comme but de valider notre prémisse théorique.

3.1 La perspective de la régulation

3.1.1 L'origine et l'évolution de l'analyse régulationniste

L'analyse régulationniste n'est pas simple à circonscrire. D'une part, la sémantique du mot régulation a donné lieu à plusieurs définitions plus ou moins semblables. D'autre part, cette perspective recouvre deux dimensions: économique et sociologique. Aussi, le terme « régulation » fait appel à un deuxième terme tout aussi abstrait que lui, le mot social, pour former la métaphore « régulation sociale ». Enfin, la perspective de la régulation est considérée plutôt comme une école de pensée qu'une théorie systématique, comme une thèse inachevée (Liepietz).

Le concept régulation contient divers sens dont ceux de relation d'interaction entre les éléments instables d'un système, de critère de fonctionnement d'un dispositif (V. horloge), d'ajustement à quelque règle ou norme, de contrôle, etc. George Canguilhem (1990:711) fait

remarquer que le terme de régulateur a précédé celui de régulation dans les dictionnaires du siècle dernier.

Le mot régulateur signifie, en 1508, « qui dirige » ou « régler » (*Le Petit Robert 1*, 1991:1647). Quant au vocable régulation, il est utilisé, au XVIII^{ème} siècle, en économie, en politique et en mécanique. A notre époque, on le retrouve aussi bien dans les sciences sociales qu'en biologie où il est associé à des théories plus ou moins mathématiques (Canguilhem, 1990:711).

La métaphore « régulation sociale » montre la rencontre de deux abstractions dans un rapport analogique. En effet, l'adjectif social recourt, à son tour, à plusieurs dénominations. Il signifie en 1352, « agréable aux autres »; en 1506, latin *socialis* « sociable, relatif aux alliés », de socius « compagnons » et en 1557, « associé » (*Le Petit Robert 1*, 1991:1822). À partir du XVIII^{ème} siècle, il se rapporte à un groupe de personnes comme une réalité distincte. La régulation devient relative aux rapports sociaux, c'est-à-dire aux faits ou aux phénomènes qui existent entre les individus (Ibidem).

Depuis Auguste Comte, l'histoire de la science sociale, entre autres choses, tient compte de l'importance des rapports économiques dans le « système » des relations sociales pour mettre en évidence les influences du pouvoir, de l'information et de l'affectivité humaine

(Canguilhem, 1990:712). D'ailleurs, ce sont ces derniers éléments qui intéressent, en partie, les tenants de l'école de la régulation.

La multiplication de références n'a pas manqué de semer la confusion chez les auteurs qui se sont intéressés à la perspective régulationniste. Ces représentations doivent être considérées seulement d'un point de vue analogique et superficiel. La notion de régulation, telle que perçue par les régulationnistes, revêt un sens particulier: la « conjonction des mécanismes concourant à la reproduction d'ensemble compte tenu des structures économiques et des formes sociales en vigueur » (Boyer, 1986:30). C'est le noyau autour duquel gravite le projet régulationniste.

La perspective de la régulation relève d'un programme de recherche inachevé par un groupe d'économistes, plutôt qu'une théorie proprement dite (Liepietz, 1984:46). Selon Diane-Gabrielle Tremblay (1990:418), il s'agit d'une école développée par deux équipes de la France. D'une part, celle de Grenoble (le Groupe de recherche sur la régulation de l'économie capitaliste, le GRREC) regroupée autour de G. Destanne de Bernis qui a été l'un des premiers à introduire la notion de régulation dans les sciences sociales (Boyer, 1986:25). D'autre part, celle de Paris (le Centre d'études prospectives d'économie mathématique appliquées à la planification, le CEPREMAP) réunie auprès de Robert Boyer, Michel Aglietta et Alain Liepietz (Tremblay, 1990:418 et 438). Aussi, retrouve-t-on parmi les

tenants de cette école, les noms suivants: Christine André, Benjamin Coriat, Robert Delorme, Danielle Leborgne, Jacques Mistral et Robert Petit (Boismenu et Drache, 1990:27).

Toutefois, cette assertion de Gabrielle Tremblay diffère de celle de Boismenu et Drache (p.27) lesquels rapportent que Robert Jessop (1988) dégagait sept « écoles » de la régulation lors du colloque international de Barcelone en 1988. Quoiqu'il en soit, à partir des années soixante-dix, les penseurs régulationnistes ont analysé les facteurs du développement économique et les événements provocateurs des grandes crises des économies capitalistes avancées. Les résultats de travaux de recherche effectués dans ce sens aux États-Unis ont ensuite été étendus à la France et ultérieurement à plusieurs pays européens (Aglietta, 1976; Boyer et Mistral, 1978; Mazier et al., 1984; cité dans Boismenu et Drache, 1990:8).

L'analyse régulationniste se donne comme mandat de faire le point sur la notion du travail à travers l'histoire des sociétés capitalistes et sur la période la plus contemporaine. En outre, elle met l'accent sur le rôle politique dans la formation des nouvelles formes institutionnelles. De plus, on peut ajouter que certains chercheurs s'intéressent à des pays du Tiers-Monde afin d'enrichir la théorie par l'apport de nouveaux concepts, notamment en ce qui a trait aux formations sociales (Boismenu et Drache, 1990:9-10).

Cette ligne de pensée s'inscrit dans la filiation de la pensée marxiste, où l'on accorde une grande importance aux rapports sociaux, ainsi qu'au caractère institutionnel des faits

historiques des sociétés. Par contre, plusieurs auteurs régulationnistes se situent en continuité de la vision keynésienne (Tremblay, 1990:411; Margirier, 1983:9). Certes, il ne convient pas dans le présent exposé d'élaborer longuement sur les théories marxiste et keynésienne. Il s'agit plutôt de résumer celles qui servent d'assises à la pensée régulationniste.

L'analyse marxiste se distingue de la théorie keynésienne du fait qu'elle tient compte des relations entre les dimensions économique et environnementale où les transformations sociales sont essentielles pour la compréhension de la dynamique économique. Elle analyse et critique l'économie politique capitaliste dans laquelle les problèmes de chômage sont dus au progrès industriel et à l'accumulation du capital par les bourgeois. Le travailleur est alors exploité, n'étant pas maître de son travail (Tremblay, 1990:412-417).

En outre, tous les rapports sociaux sont des rapports de production. Ils s'inscrivent dans les comportements individuels à l'intérieur de la superstructure (idéologie, morale, valeurs). Ainsi, les modes de pensée des individus sont ceux de la classe dominante, lesquels contrôlent les moyens de production. De plus, grâce à ce pouvoir économique, les propriétaires contrôlent également d'autres aspects de la société. Ils « contrôlent » l'État avec tout son appareil: la police, l'armée, les tribunaux et les fonctionnaires (Althusser, 1970:3-38; Balibar et Macherey, 1990:651-655) .

Quant à la thèse de Keynes, elle a été écrite dans le contexte des années 1918-1945, entre les deux guerres mondiales, alors que le système capitaliste se transforme. On assiste, à cette époque, à la croissance des monopoles, des syndicats, ainsi qu'à une tendance marquée des prix à la baisse sur les marchés. Ces nouveaux facteurs incitent Keynes à s'intéresser aux mécanismes qui déterminent le niveau de l'emploi et du chômage dans une perspective « macro-économique ».

Il introduit la possibilité d'un « chômage involontaire », lequel s'explique par l'insuffisance de la demande pour les produits. Il croit qu'il ne faut pas baisser les salaires mais plutôt les augmenter afin de hausser la demande (Keynes, 1936:35). Il est à noter, cependant, que cette dernière ne correspond pas à la demande constatée après la vente des biens de production, mais elle constitue une estimation prévue par les entrepreneurs (les « offreurs » d'emplois qui fixent la quantité de la main-d'oeuvre ou de postes de travail). Il s'agit donc de « la demande prévue ou effective, laquelle détermine le niveau de production et non de la demande enregistrée pour une période passée » (Tremblay, 1990: 387). Compte tenu de cette exigence, il devient avantageux de recourir à l'intervention de l'État, afin qu'il puisse apporter des solutions au problème du chômage. Par son pouvoir, il peut contribuer à stabiliser l'activité économique (Ibidem, 1990:393).

La visée keynésienne présente en quelque sorte une alternative à l'analyse marxiste. Il n'est pas question d'abolir le capitalisme mais d'améliorer son fonctionnement. Aussi,

comme le souligne Henri Denis (1977:650): « Le problème du chômage sera résolu sans qu'on soit obligé de passer à la propriété collective des moyens de production ».

L'éclairage apporté par les analyses susdites a permis aux « régulationnistes » d'établir des ponts entre les concepts rattachés aux rapports socio-économiques depuis les transformations de l'économie capitaliste, incluant les crises et le problème de l'augmentation du chômage.

3.2 Les particularités de la vision régulationniste

Les penseurs régulationnistes accordent un rôle prédominant aux diverses composantes du rapport salarial (modes d'échange du travail contre un salaire) dans la dynamique économique. Ils montrent également la relation étroite existante entre l'organisation et la division du travail et le rapport salarial en général. Ils tentent d'intégrer les conséquences d'une transformation des modalités régissant le travail dans l'explication de l'évolution de la dimension macro-économique de divers pays. Toutefois, ils prennent en considération les spécificités propres aux différentes économies (croissance économique, récession et crise, etc).

Il ne faut pas croire que les tenants de cette école se désintéressent tout à fait des théories micro-économiques (temps de travail, niveau des salaires, statuts d'emploi, etc.). En voulant démontrer l'évolution des rapports sociaux et les pratiques de gestion des employés dans les entreprises, ils opèrent en quelque sorte une analyse à l'échelle micro-économique. Le champ de la recherche régulationniste ne se limite donc pas strictement au niveau macro-sociologique des sociétés. Il existe des médiations dont il faut tenir compte entre les deux niveaux susmentionnés par lesquelles on peut expliquer comment se déterminent les comportements collectifs et individuels (Boyer, 1986:43).

De nombreux écrits sur cette thèse ne font pas unanimité et il reste encore plusieurs pistes de recherche à explorer avant d'en arriver à un corpus « définitif ». De là l'importance de considérer les concepts fondamentaux utilisés au sens des régulationnistes afin d'éviter les ambiguïtés sémantiques. Les notions de base sont les suivantes: a) la régulation; b) le rapport salarial; c) le marché du travail; d) les formes institutionnelles.

Reprenons chacun de ces éléments pour les expliciter.

a) *La régulation.* Des précisions méritent d'être formulées pour une juste perception du concept de régulation. Premièrement, le point de départ des « théories » de la régulation consiste dans l'analyse et l'explication des formes institutionnelles comme une autre façon d'envisager la dynamique économique. Elles permettent de comprendre les crises et leur

variabilité dans le temps et l'espace et de rattacher ces événements aux formes sociales qui s'y dégagent. Deuxièmement, les ajustements économiques des « marchés » découlent des institutions ou des structures que l'on peut qualifier d'autonomes. Ils ne peuvent être réduits à la perception d'un mécanisme général basé sur le principe de l'offre et la demande. Dans cette optique, le terme régulation désigne « la conjonction de mécanismes concourant à la reproduction d'ensemble, compte tenu des structures économiques et des formes sociales en vigueur » (Boyer, 1986:30).

b) *Le rapport salarial.* Le rapport salarial explique les relations entre les différents types d'organisation du travail, le mode de vie des salariés et les formes de reproduction de la classe ouvrière (Boyer, 1986:49). Le concept, selon l'auteur, exprime l'ensemble des conditions économiques, juridiques et institutionnelles qui régissent l'usage et la production de la force du travail.

c) *Le marché du travail.* Boyer affirme que les marchés du travail dits concurrentiels supposent un cadre législatif, institutionnel et social. Dans chaque pays des rapports de pouvoir nouent un certain nombre de rapports sociaux, lesquels exercent une influence sur le plan économique. Ils permettent, de comprendre comment évoluent les déterminants de l'emploi en période de crise et les transformations des relations sociales du travail, puisque les divers groupes de salariés modulent en permanence les cadres socio-économiques (Boyer, 1981:186).

d) *Les formes institutionnelles.* Les formes institutionnelles sont fondamentales dans la recherche de type régulationniste. Elles servent de base à la régulation comprise comme l'articulation de mécanismes et de principes. Les principales sont les suivantes: la contrainte monétaire, les configurations du rapport salarial, de la concurrence et de l'intervention de l'État, ainsi que les modalités d'insertion dans l'économie internationale (Boismenu et Drache, 1990:30). Elles s'avèrent essentielles pour saisir la genèse des rapports sociaux, étant donné qu'elles sont la source des règles du jeu et des conventions qui conditionnent les comportements individuels et collectifs. Selon Boyer (1986:55-56), trois principes d'action permettent l'existence de ces formes: la loi, la règle ou le règlement; le compromis; la communauté d'un système de valeurs.

La loi, la règle ou le règlement sont définis au niveau collectif et génèrent un certain type de comportement économique aux individus par l'imposition de la coercition directe ou symbolique, laquelle est souvent médiatisée. Toutefois, cette contrainte, à elle seule, n'est pas suffisante pour établir des régulations socio-économiques; elle doit, dans bien des cas, faire face à des oppositions. Par exemple, une loi s'avérant contraire aux intérêts des entrepreneurs du secteur privé serait vite contestée et contournée, forçant ainsi l'État à faire un compromis en apportant des amendements à son projet de loi.

Lorsqu'il y a aboutissement à un compromis, comme cela se produit souvent dans les sociétés démocratiques, il définit alors une forme institutionnelle différente de la première.

Ainsi en est-il des agents privés ou des groupes divers qui négocient des conventions respectant, en bonne partie, leurs intérêts. L'accord salarial obtenu par les syndicats contribue à la production d'une forme de salariat qui peut même être étendue, par une loi, à un ensemble plus grand de travailleurs. Donc, dans cette perspective, la dimension individuelle intervient à son tour sur celle dite collective. En outre, en dehors des lois, les régulationnistes reconnaissent un autre principe de nature à apporter une *homogénéisation des conduites*: la communauté d'un système de valeurs.

L'universalité d'un système de valeurs ou tout au moins de représentations est un moyen efficace pour établir de nouvelles perceptions chez les individus dans les domaines économique, culturel, social, moral et religieux. C'est un « contrôle » implicite, tel que perçu antérieurement par Durkheim lorsqu'il montrait l'influence prépondérante de l'éducation morale « comme la contrainte » la plus subtile et la plus raffinée dont dispose la société à l'égard de ses membres (Bourricaud, 1990:490).

Le mécanisme présente des valeurs, des principes, des devoirs ou des obligations acceptables pour les deux partis en cause, individuel et collectif, une acceptation réciproque. Par exemple, lorsque cette condition est remplie, on peut même supposer qu'un État serait en mesure, s'il le voulait, d'amener les personnes de sa collectivité, par la « séduction » (un rapport imaginaire), à s'identifier dans le système normatif qu'il propose. C'est un processus de socialisation, lequel s'effectue dans ce que Gurvitch identifie comme une

« réciprocité des perspectives » entre les niveaux psychologique et sociologique. « Ce sont les mêmes règles de conduite, les mêmes normes que l'on retrouve dans les consciences individuelles et dans les institutions » (Rocher, 1992:54).

Un tel dispositif apparaîtra alors comme étant une exigence de la propre réalisation des individus impliqués. Ils peuvent se reconnaître en tant que sujets dotés d'une conscience et du libre-arbitre (Boyer, 1986:56; Althusser, 1970:27; Bourricaud, 1990:490; Rocher, 1992:53) et agir, à leur insu, conformément aux pratiques ou aux règles du jeu établies à l'avance. Le système normatif devient ainsi généralisé dans une perception globale dans laquelle l'objet se confond avec l'agent. Ainsi peut-on dire qu'« il n'y a ni opposition ni rupture entre la personne et la société, entre l'individuel et le collectif, mais plutôt continuité et interprétation » (Rocher, 1992:54).

Toutefois, il convient de rappeler que les hommes ont une part de décision et une certaine maîtrise sur la société comme il a été spécifié au sujet des entreprises privées lorsque les intérêts des propriétaires sont menacés. Ils possèdent une capacité d'information et d'analyse pour comprendre un tel mécanisme et pour ne pas se laisser séduire par les entrepreneurs. La sociologie moderne montre, en effet, que les sujets et même les collectivités ont la faculté de choisir entre différents modèles; qu'il existe des possibilités de *variance* dans la conformité (Rocher, 1992:62).

Selon les régulationnistes, il est possible de générer une nouvelle forme institutionnelle (un nouveau rapport social), à partir de valeurs ou de représentations du passé. Le phénomène a d'ailleurs été illustré au chapitre deux du présent mémoire quant aux mesures d'incitation au travail pour les personnes considérées paresseuses ou marginalisées. Il est dit que les appels à la responsabilité individuelle ne sont pas nouveaux au Canada. Cette représentation ou « forme » selon le discours régulationniste tend à s'appliquer aujourd'hui à plusieurs catégories sociales afin d'insérer sur le marché du travail les personnes jugées aptes à occuper un emploi.

Il est très important d'insister sur le caractère dominant et permanent des valeurs dans le processus de socialisation des individus d'une collectivité. Elles contribuent selon Comte au « consensus social » ou encore à ce que Durkheim nommait la « solidarité sociale » et que l'on appelle aujourd'hui « l'intégration sociale » (Rocher, 1992:84). En outre, il est reconnu que les différentes cultures ont toujours proposé un système de valeurs à travers les institutions politiques, économiques et sociales pour créer une unité.

Rada-Donath souligne, que, du point de vue psychosocial, les valeurs se situent « au premier plan au niveau de la structure de motivation de l'individu » (Rada-Donath, 1994:14), puisqu'elles sont porteuses d'une charge affective. Elles constituent donc un puissant facteur d'orientation des conduites des personnes et des collectivités (Rocher, 1992:74)). Il n'est donc pas étonnant que la perspective régulationniste reconnaisse la communauté des

valeurs comme un principe d'homogénéisation des conduites des individus et un déterminant des formes institutionnelles.

La démarche d'élaboration générale de la perspective régulationniste étant réalisée, quoique de façon non exhaustive il va s'en dire, il y a lieu maintenant d'en faire le résumé et de construire un tableau pour présenter les principaux concepts en précisant leurs niveaux d'analyse et leur efficacité caractéristique (Tableau 5, page 63).

Résumons

- a) La thèse régulationniste vise principalement deux objectifs: faire le point sur la notion du travail à travers l'histoire des sociétés de type capitaliste et étudier le rôle politique dans la transformation de nouvelles formes institutionnelles;
- b) malgré les convergences et les divergences notées entre les chercheurs régulationnistes, tous insistent sur les dimensions institutionnelles (contrainte de la monnaie, rapport salarial, concurrence, intervention de l'État, échange international), sociales (rôle de l'État, lois, conventions collectives, rapports sociaux) et historiques (évolutions économiques passées et ruptures associées aux crises) dans la dynamique économique;

c) la compréhension de l'articulation de ces mécanismes est fondamentale à l'analyse des rapports sociaux engendrés par le marché du travail. Ces relations se forment à partir des règles du jeu et des conventions qui conditionnent les comportements individuels et collectifs;

d) enfin, trois principes d'action exercent une influence prépondérante sur les formes institutionnelles: la loi, la règle ou le règlement et la communauté d'un système de valeurs.

Le dernier élément contribue à apporter une homogénéisation des conduites des individus auxquels il s'adresse, assurant ainsi la permanence du système normatif proposé par l'État.

TABLEAU 5 : LE CADRE GÉNÉRAL DE LA RÉGULATION

PRINCIPAUX CONCEPTS	NIVEAU D'ANALYSE	EFFICACITÉ CARACTÉRISTIQUE
Régulation	Économie et sciences sociales	Montrer la conjonction de mécanismes concernant à la reproduction d'ensemble.
Rapport salarial	Production de la force du travail	Expliquer l'organisation du travail, le mode de vie des salariés et les stratifications sociales.
Marché du travail	Cadres socio-écono - miques	Permettre de comprendre les déterminants de l'emploi et le transformations des relations sociales du travail.
Formes	Institutionnel, social et historique	« Éclairer l'origine des régularités qui canalisent la reproduction économique au cours d'une période historique » (Boyer, 1986-48) et la genèse des rapports sociaux.
Loi, règle ou règlement	Juridique, économique et comportemental	Permettre l'existence des formes institutionnelles et de générer un certain type de comportement économique par la coercition directe ou symbolique.
Compromis	Conventions entre l'État et les salariés	Respecter les intérêts des agents privés et des groupes divers.
Communauté d'un système de valeurs	Collectif et éthique	Établir de nouvelles perceptions chez les individus; homogénéiser les conduites de ces derniers.
Médiations	Entre les niveaux macro-économique et micro-économique	Expliquer les comportements collectifs et individuels.

La prochaine étape entend réaliser, du moins en partie, l'application de la thèse régulationniste au marché du travail au Canada, à partir du milieu des années 1970, afin de pouvoir examiner le rôle de l'État et les mesures qu'il prend pour relancer l'emploi. La période énoncée coïncide avec la croissance des dépenses publiques et l'augmentation des salaires réels dans le secteur public et s'avère essentielle à la compréhension des années suivantes. Comme dans la démarche précédente, un résumé des principales idées suivra ainsi qu'un tableau comprenant les catégories déjà utilisées au tableau précédent.

3.3 L'analyse régulationniste du marché du travail au Canada

L'État canadien, selon la thèse régulationniste, entend changer la dynamique qui a provoqué les problèmes liés au travail par l'instauration d'un modèle d'intervention jugé disciplinaire. Il veut modifier les formes institutionnelles et sociales relatives aux relations de travail par la restructuration du marché de l'emploi. Le changement est effectué par l'implantation d'un encadrement juridique du travail et par la fixation des salaires: une intervention qualifiée « d'autoritarisme et de dirigisme dans les relations du travail » (Boismenu et Drache, 1990:192).

Devant la multiplication des activités de grève dans le secteur public, l'État recourt à de nombreuses mesures coercitives et à un discours de légitimation des politiques

gouvernementales. Les législations se succèdent dans le but d'imposer le retour au travail des « belligérants ». « De 1975 à 1984, on compte 41 lois de retour au travail (contre 23 de 1965-1974) » (Riddle, 1986:22). En outre, la rhétorique de la sécurité publique est mise de l'avant pour justifier l'illégalité de plusieurs pratiques de grève et légitimer, aux yeux de la population canadienne, l'apport des mesures de sanction.

Dans le secteur de la santé, le droit de grève est diminué et les services rattachés au phénomène appelé « urgence de santé » sont étendus à plusieurs catégories de personnes. De plus, les dirigeants politiques invitent les employés à une restriction des salaires devant la croissance du taux de chômage. Il a atteint 7,5 % en 1975 alors que le taux d'inflation se situe près de 11 % (Boismenu et Drache, 1990:192).

Le Gouvernement Fédéral impose alors une mesure anti-inflation de 1975 à 1978 qui a des effets restrictifs sur les ententes salariales dans le secteur public (Riddle, 1986:30). Ce programme réagissait contre les augmentations de salaires concédées, en 1975, dans le secteur public fédéral (14 %) et dans le secteur public provincial (25 %). Ainsi, la progression des salaires dans lesdites catégories devient comparable ou même inférieure à celle du secteur privé (Boismenu et Drache, 1990:192). Le programme anti-inflation visait aussi à réduire la progression des dépenses gouvernementales (Boismenu et Drache, 1990:184-190). Cet objectif a été réalisé jusqu'en 1981 par la diminution des transferts aux particuliers, date à laquelle la dette fédérale a connu une augmentation subite de deux milliards de dollars.

D'autres mesures restrictives dans le même sens suivront en 1982. Les gouvernements au Canada fixeront les taux d'augmentation des salaires à 6% et 5%, en plus de suspendre le droit de grève et de négociation collective dans le secteur public. Cette politique sera prolongée sur une période de deux ans (Panich et Swartz, 1984:134-135).

Plusieurs syndicalistes ont tenu l'État responsable de la baisse des salaires et de la diminution du pouvoir de négociation des employés. Néanmoins, leurs opposants croient que les dirigeants politiques étaient aux prises avec une croissance du taux de chômage, en plus de supporter une augmentation de la dette fédérale. Elle a passé par plusieurs hausses importantes: en 1980, 13 milliards; en 1981, 15 milliards; 1982, 28 milliards; pour atteindre ensuite les 33 milliards en 1983 (Fortin; Tremblay et Bérard, 1995:12). Par ailleurs, pourquoi ne pas reprocher aux salariés leur faiblesse syndicale face à l'État? Il ne s'agit pas, dans cet exposé, de dresser un procès d'intention contre qui que ce soit.

En ce qui a trait aux années qui suivent, les salaires régresseront de 0,3%, alors que la croissance de la productivité se maintiendra, mais à un niveau nettement inférieur à celui connu entre 1960 à 1975 (Boismenu et Drache, 1990:193). L'État-Providence, quant à lui, est critiqué principalement par les dirigeants provinciaux concernant les paiements de transferts aux provinces.

Le contenu d'un rapport en 1985 de la Commission Macdonald (une commission d'enquête sur le développement économique au Canada), remis au ministre du travail du gouvernement fédéral, est explicite à ce sujet. Selon les dirigeants de provinces, les programmes destinés aux chômeurs sont mal conçus, manquent de cohérence et surtout font preuve d'une trop grande rigidité pour les sans-emploi.

En outre, les mesures n'inciteraient pas les travailleurs à un retour rapide sur le marché du travail (« par un phénomène de démarchandisation partielle de la force du travail » selon Boismenu et Drache, 1990:194). De plus, les personnes non motivées mais astucieuses profiteraient des crédits de l'État et développeraient une attitude de dépendance envers ce dernier. De tels programmes tendraient ainsi à l'instauration d'un modèle comportemental de nature à limiter l'insertion marchande des chômeurs. L'État, selon cette analyse, doit donc reconsidérer ses politiques relatives à l'employabilité.

Les nouveaux programmes d'employabilité sont révisés en poursuivant deux objectifs précis: répondre aux impératifs du marché du travail et contraindre le « bénéficiaires », lesquels profitent des crédits gouvernementaux, à modifier leurs comportements de dépendance à l'État. À cet effet, les corrections apportées ont pour but « de discipliner leur insertion sur un marché du travail détérioré » (Boismenu et Drache, 1990:198).

Ainsi, les programmes d'employabilité mis de l'avant par l'État afin de restructurer le marché du travail au Canada reposent, en bonne partie, sur les attitudes individuelles des chômeurs. Les notions de savoir-être (comportements) et de devoir (responsabilité) deviennent les conditions de l'amélioration du marché et l'on retrouve l'idée que la notion d'employabilité ne sera réalisée que par l'utilisation, au niveau politique, de mesures coercitives, les seules capables de produire l'insertion désirée. De tels dispositifs renvoient à l'interrogation suivante: les mesures d'employabilité gouvernementales veillent-elles à la normalisation par la surveillance et la régulation des conduites individuelles?

Résumons

Les idées de la thèse régulationniste appliquées au marché du travail au Canada peuvent être formulées ainsi:

- a) l'État utilise, à partir du milieu des années 1970, un modèle disciplinaire d'intervention, une puissance politique de type autoritariste envers les salariés;
- b) les mesures répressives s'accumulent à l'égard des salariés et il y a suspension du droit de grève dans le secteur public;

c) la lutte contre la hausse des dépenses publiques aura pour effet de limiter les crédits alloués aux programmes sociaux tels, la santé, les services sociaux, la sécurité du revenu et les programmes d'employabilité;

d) les politiques gouvernementales visent à restructurer le marché de l'emploi par l'application de correctifs destinés à insérer au travail les prestataires considérés dépendants de l'État;

e) l'État reconnaît donc explicitement que des clientèles-cibles ont développé une attitude de dépendance envers lui: un modèle comportemental qu'il faut corriger au niveau politique.

Le tableau 6 de la page suivante présente de façon schématique un résumé des principaux éléments de l'analyse régulationniste relative au marché du travail au Canada.

TABLEAU 6 : L'ANALYSE RÉGULATIONNISTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU CANADA		
PRINCIPAUX CONCEPTS	NIVEAU D'ANALYSE	EFFICACITÉ CARACTÉRISTIQUE
Coercition	Pouvoir de l'État : modèle autoritariste	Suspendre le droit de grève et restreindre les salaires dans le secteur public; diminuer la progression des dépenses gouvernementales et les transferts aux particuliers.
Programmes d'emploi	Intervention de l'État	Réviser les mesures d'emploi; répondre aux impératifs du marché du travail; réaliser l'intégration recherchée; reconnaître des clientèles-cibles comme dépendante de l'État; contraindre les prestataires de la Sécurité du Revenu à modifier leur comportement; instaurer chez ces derniers un nouveau modèle comportemental à partir de la responsabilité individuelle.

Cette étape étant complétée, il y a lieu de se demander en quoi la thèse de la régulation et son application au marché du travail peuvent être utiles pour faire progresser la présente recherche vers la validation de notre prémisse théorique. Elle était formulée ainsi:

Les programmes d'employabilité gouvernementaux, dans leur contenu, renferment une stratégie idéologique de régulation de la conduite d'autrui.

L'analyse effectuée permet de dégager les idées suivantes en lien avec les concepts de la proposition de recherche:

a) l'État, par une intervention coercitive directe ou symbolique peut générer une nouvelle forme institutionnelle. En effet, les législations et les programmes d'emploi tendent à

implanter un nouveau modèle de comportement économique. Il ne faudrait pas penser cependant qu'il s'agit d'un changement apporté seulement dans le champ de l'économie. La portée d'une telle intervention étatique s'étend à la sphère sociale. Comme le souligne Henri Lefebvre (1977:151) en parlant du rôle de l'État, « La gestion étatique développe ses effets dans la société entière; elle ne se borne pas à gérer la société, elle la modifie de fond en comble. La société politique engendre des rapports sociaux »;

b) la loi fixe et limite les salaires des employés du secteur public, ce qui entraîne un changement dans leur mode de vie. En outre, la rhétorique sur les salaires véhiculée au niveau gouvernemental, médiatisée au niveau national, montre que les salaires dans le secteur public sont plus élevés que ceux du secteur privé. Il apparaît également que l'État n'a plus les crédits financiers pour satisfaire les demandes syndicales et le discours n'est pas sans laisser croire à la population que les mesures coercitives apportées sont nécessaires et justifiées;

c) il est possible à l'État, au moyen de la stratégie intitulée « la communauté d'un système de valeurs », d'homogénéiser les conduites des individus d'une collectivité. Les programmes d'emploi gouvernementaux contiennent un tel système basé sur la responsabilité individuelle. La perspective de la régulation vient donc corroborer ce qui a été avancé au chapitre deux du présent mémoire au sujet de la notion de l'employabilité où il est montré qu'elle se réalise par une lecture selon laquelle convergent les qualités *ad hominem* et la compétence des

individus. Les mesures d'employabilité gouvernementales tendent à instaurer de nouvelles perceptions chez les individus;

d) enfin, il est dit des clientèles-cibles qu'elles ont été identifiées comme telles et qu'elles doivent modifier leurs comportements de dépendance à l'État. Par exemple, au Québec, depuis le milieu des années 1970, le nombre de personnes vivant des revenus de l'État à augmenté de façon importante et, en particulier, la proportion d'individus considérés aptes au travail. Ce phénomène a remis en question la réinsertion à l'emploi des bénéficiaires de l'Aide, leur dépendance à l'État et les coûts élevés qui en découlent (Dechêne, 1995:1). Aussi, les mesures d'emploi ont justement pour but d'instaurer un nouveau modèle comportemental: développer des programmes et des services susceptibles de favoriser l'intégration au travail surtout des moins de 30 ans, briser le cercle de la dépendance et réduire le fardeau fiscal du gouvernement.

L'État semble mettre en œuvre une stratégie idéologique de régulation des comportements dont il est important de préciser le contenu, les finalités et les effets par l'analyse de la mesure susmentionnée. Cet objectif sera réalisé au moyen d'une stratégie de recherche et de techniques scientifiques appropriées à la méthodologie retenue.

3.4 La méthodologie

La méthodologie déborde la dimension technique de la recherche. « Elle englobe à la fois la structure de l'esprit et de la forme de la recherche et les techniques utilisées pour mettre en pratique cet esprit et cette forme » (Gauthier, 1992:8-9). Elle s'affirme en tant que science. « C'est la branche de la logique qui étudie les principes et les démarches de l'investigation scientifique et de ses méthodes » (Grawitz, 1981:248-249). Aussi, les moyens techniques annoncés devront-ils être établis et confrontés en tenant compte de la « thèse » de la régulation, du type d'approche considéré et du processus de recherche.

La stratégie de recherche

La stratégie de recherche utilisée, dans le cadre de ce projet, est l'entrevue semi-dirigée. Elle est circonscrite dans un protocole et repose sur une perspective de recherche de type qualitatif. Elle vise le sens que les acteurs donnent aux mots et à l'usage, dans leur vie quotidienne, de la mesure Expérience de travail. En outre, la recherche qualitative s'élabore selon des étapes précises: la conceptualisation, l'expérimentation, la classification de l'information, l'analyse proprement dite des données, la construction de la preuve et la conclusion. Il s'agit d'une action coordonnée, non réductible, comme le mentionne Deslauriers (1991:7), à une simple technique de recherche, puisqu'elle repose sur une philosophie.

Il est aussi pertinent d'insister sur la reconnaissance de la valeur de l'approche qualitative dans les sciences sociales: de nombreux chercheurs illustrent l'avantage des méthodes qualitatives quand le phénomène à l'étude se rapporte aux interactions humaines et lorsque la démarche s'inscrit dans une perspective de compréhension (Bodgan et Taylor, 1975; Deslauriers, 1991; Lapierre, 1982; Lincoln et Guba, 1985; Skrtic, 1985; Van Der Maren, 1987; Van Maanen, 1983). Plus particulièrement, en ce qui nous concerne, le recours à un modèle qualitatif de recherche, axé sur une étude de cas, correspond à ce que Julia Brannen mentionne en disant: « En ce qui a trait aux études de cas par exemple, la question sous examen requiert d'être envisagée selon que les résultats obtenus peuvent être extrapolés à la théorie que la recherche a comme but de valider... Les questions concernant la représentativité de l'échantillon et le caractère généralisable des résultats ne sont pas évidentes » (Brannen, 1992:9). En effet, en matière d'études exploratoires ou de recherches qualitatives, il n'est pas opportun d'avoir recours à un échantillon représentatif d'un public cible. La présente recherche ne vise donc pas à vérifier des variables ou à confirmer des hypothèses, mais plutôt à valider par une étude de cas la prémisse théorique qui est à l'origine de notre démarche, afin de l'affermir davantage.

Les techniques scientifiques

Les techniques scientifiques apportées à cette occasion se regroupent sous les catégories énumérées ci-dessous.

Les paramètres de l'étude

a) La délimitation de l'aire territoriale correspond à l'espace comprenant l'ensemble de la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean, un territoire recouvert par 23 municipalités dont les communautés variaient, en 1992, entre 642 et 61 083 habitants.

b) La délimitation de la population à l'étude comprend quinze dirigeants d'entreprises ou d'organismes qui utilisent les services de personnes inscrites dans la mesure Expérience de Travail, ainsi que quinze participants au programme. Ce double volet tient compte du fait que les recherches antérieures portant sur des thèmes semblables dans la région, à moins de preuves contraires, ont l'habitude d'être effectuées auprès d'un seul groupe d'acteurs sociaux à la fois, soient les employeurs, soient les employés. Aussi, la présente recherche aura-t-elle l'avantage de permettre d'analyser les points de vue des deux catégories de personnes interviewées.

Les techniques de la collecte des données

a) L'analyse documentaire vise à colliger tous les écrits pouvant fournir une information pertinente sur le contenu et le fonctionnement de la mesure Expérience de travail.

- b) L'entrevue semi-dirigée favorise l'obtention de l'information et permet de la nuancer en faisant ressortir les significations propres aux acteurs.
- c) Les entrevues exploratoires sont conduites auprès de six individus, dont trois dirigeants d'entreprises ou d'organismes et trois participants à la mesure Expérience de travail. Un tel procédé permet de vérifier les orientations de la recherche et de donner lieu à des corrections mineures du protocole d'entrevue.
- d) Le procédé et la technique d'analyse prennent en considération les principes méthodologiques qui ont présidé à la construction du protocole d'entrevue. Les données recueillies sont classées et analysées à l'aide de catégories et dans le respect de l'orientation de la recherche et du type d'approche, une condition nécessaire à la validation des résultats obtenus. Il s'agit, évidemment, d'une validité externe puisqu'elle sera obtenue à partir, non pas d'une relation de cause à effet, mais d'une correspondance étroite entre des indicateurs et des concepts (Gauthier, 1992:572; Deslauriers, 1991:97; Caplow, 1970:119).

En conclusion, l'étude de la perspective de la régulation a montré que le système économique repose sur un ensemble de lois, de normes, de conventions et de principes d'action et est toujours transitoire, comme le souligne, entre autres, Diane-Gabrielle Tremblay (1990:435). Ces éléments sont au cœur des formes structurelles et permettent à l'État d'assurer la permanence du système qu'il propose.

En outre, les législations et les programmes d'employabilité apportés dans le but de restructurer le marché du travail au Canada mettaient en évidence une rhétorique axée sur la responsabilité individuelle des chômeurs, du moins sur des clientèles-cibles identifiées comme dépendantes des largesses de l'État. Ainsi, le discours tenu, à partir des concepts mis en évidence dans les deux tableaux précédents, contribue à la justification du dispositif imposé par l'État et il devient possible d'implanter une nouvelle forme de comportement chez les personnes auxquelles il s'adresse.

Le chapitre suivant tentera de préciser cette nouvelle forme institutionnelle par l'étude de la mesure d'employabilité Expérience de travail. Le programme sera analysé systématiquement au moyen de la méthode élaborée précédemment en vue de cheminer vers la preuve de la proposition avancée.

CHAPITRE IV

LA MESURE EXPÉRIENCE DE TRAVAIL ET SA PRATIQUE DANS LA RÉGION DU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN

La compréhension de la mesure Expérience de travail peut être circonscrite, d'une part, à partir de l'étude de l'historique et du cadre structurel qui ont présidé à son avènement et, d'autre part, par l'analyse de son contenu, de ses finalités et de sa pratique dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean.

L'étude de la mesure en région est réalisée au moyen de deux procédés: l'analyse documentaire et la distribution de protocoles d'entrevue sur les questions présentées à quinze dirigeants d'entreprise ou d'organisation qui engagent des candidats au programme ainsi qu'à quinze participants. Les résultats de l'analyse des données devraient permettre de découvrir que la mesure Expérience de travail renferme une stratégie idéologique de régulation de la conduite d'autrui.

4.1 L'historique de la mesure Expérience de travail

Devant la montée du taux de chômage au Québec - il est passé de 3.9 % en 1976 à plus de 13 % en 1992 - le Gouvernement du Québec a décidé de procéder à une réorientation de ses politiques en matière d'employabilité, de sécurité du revenu, de services de santé et de services sociaux. Selon le ministre du Travail, le remaniement vise à coordonner les actions des différents ministères rattachés directement ou indirectement au domaine de l'emploi et à économiser de l'argent par la réduction des procédures bureaucratiques.

Ce changement se situe néanmoins dans un contexte plus étendu que celui de la problématique énoncée. En effet, comme l'ont démontré Robichaud et Larochelle (1995:2-6), plusieurs types d'explications à caractère structurel peuvent être dégagées de la réorganisation globale des politiques gouvernementales. Elles se regroupent sous les catégories suivantes: économique, politique, idéologique et sociologique.

a) *Économique*: l'État aux prises avec la crise financière fait appel aux organismes et aux populations régionales et locales comme mode d'assistance sociale (OCDE, 1987; Van Til, 1987; Gidron, 1980,). Par exemple, dans une lettre qu'il a fait parvenir aux CLSC de la province le 30 mai 1991, le ministre de la Santé et des Services sociaux, Marc-Yvan Côté, demande une participation accrue de la part des directeurs généraux de ces établissements pour contribuer à l'assainissement des dépenses publiques.

Le 7 décembre 1990, le même ministre, lors de la présentation de son projet de réforme de la Loi 120, *Une réforme axée sur le citoyen* (Gouvernement du Québec, 1990), sollicite le partenariat avec les établissements du réseau de la santé et des services sociaux, les organismes communautaires et les instances régionales. Il continue son discours en ajoutant qu'elle est nécessaire parce qu'il y a incompatibilité entre le développement (l'évolution des besoins), le fonctionnement (longues listes d'attentes) et le financement de l'État (la capacité de payer de l'État est moindre qu'auparavant).

b) *Politique*: cette interpellation gouvernementale sollicite la volonté des groupes communautaires de recourir au bénévolat pour tenter de solutionner les problèmes sociaux et pour réduire les dépenses de la fonction publique. En effet, la littérature explicitant la nature complémentaire du lien État-organismes communautaires montre que les intervenants sociaux offrent une possibilité d'alléger la surcharge de l'État-Providence dans les services sociaux (Rosanvallon, 1982; Salamon, 1986, 1988; Trottier, 1986; Kramer, 1981; Panet-Raymond, 1985). Également, il ressort de cette collaboration l'idée *a priori* que l'engagement communautaire est l'expression de la responsabilité du citoyen et non de l'État (Lamoureux, 1996).

c) *Idéologique*: le discours néo-libéral portant sur la responsabilisation sociale de l'individu et l'individualisme sont sans cesse réitérés sur la scène politique canadienne (Kolm, 1983; Bergeron, 1987; Ewald, 1986; Gilbert, 1983; Hamel, 1992).

d) *Sociologique*: le « retour de l'acteur » (Touraine, 1984), c'est-à-dire la reprise du façonnement du lien social par l'organisation communautaire revendicatrice d'une identité et d'une liberté d'action face à l'État. Il est mue par un idéal humanitaire et réformiste: d'une part, solutionner les problèmes sociaux par le recours au bénévolat dans la dispensation des services sociaux et, d'autre part, susciter des changements dans les politiques sociales et même au sein des structures de la société. Dans cette optique, on peut lire, dans un document de la Coalition des organismes communautaires du Québec (1988:5), que le désengagement social de l'État est contraire aux aspirations des agents communautaires et préjudiciable au développement des groupes sociaux.

Ces variables structurelles expliquent donc, en bonne partie, le remaniement ministériel et les changements effectués dans la sphère des programmes d'employabilité gouvernementaux. En effet, les mesures témoignent d'une volonté d'apporter une formule de compromis (partenariat) de nature à assurer le maintien du principe d'universalité des services, de réduire le taux des finances publiques, en plus de satisfaire les besoins de la population en matière de services sociaux (Québec, 1990:6). C'est dans ce contexte qu'émerge la mesure d'employabilité Expérience de travail. Elle est issue de la Loi 37 nommée, la Loi sur la sécurité du revenu (L.R.Q. chapitre S-3 1.1), entrée en vigueur le 1^{er} août 1989. Cette dernière instaurait deux programmes: Action positive pour les personnes considérées aptes au travail et Soutien financier pour celles éprouvant des contraintes sévères à l'emploi.

4.2 Le contenu de la mesure

La programme Expérience de travail est une mesure de développement de l'employabilité offerte spécifiquement aux prestataires de l'aide sociale âgés entre 18 et 55 ans. Elle fait partie du programme intitulé Apte instauré en vue de favoriser l'intégration et la réintégration au marché du travail des personnes susceptibles d'occuper un emploi (Québec, 1991:1). Au moins, est-il possible, pour plusieurs individus, d'acquérir des notions et des expériences utiles sur le marché du travail, tout en effectuant des activités communautaires utiles à la collectivité (Québec, 1994-1995:24). On peut noter, à cette occasion, comme le soulignent Ginette Dussault et Lise Poulin Simon (1994:14), que l'intégration professionnelle a toujours été l'objectif officiel des programmes d'employabilité gouvernementaux, mais que l'intégration sociale intervient comme une préoccupation relativement nouvelle des pouvoirs publics. La mesure ne procure pas seulement des activités directement préparatoires à l'emploi mais des activités de formation diverses ou des substituts à l'emploi ayant pour but de garder « actifs » les prestataires de la sécurité du revenu et de rendre des services utiles à la collectivité. Du moins, la préoccupation de l'emploi n'est sûrement pas immédiate.

À cette fin, l'État fournit des moyens financiers et un service d'aide destinés aux personnes pour leur permettre d'accroître leur employabilité (Québec, 1994:59). Ce dispositif était précédé, depuis 1984, par un programme semblable désigné sous le nom de

Travaux communautaires. Aussi, peut-on retrouver certaines similitudes dans les énoncées des deux procédés relativement au but visé par le Gouvernement du Québec.

Les objectifs de la mesure

La mesure permet à des personnes assistées sociales, par l'entremise d'organismes dits promoteurs, de pouvoir effectuer une démarche visant à développer ou à maintenir des habiletés, des attitudes ou des comportements de nature à accroître leurs chances d'accéder au marché de l'emploi par la participation à des activités communautaires ou bénévoles (Québec, 1994:59; Tremblay, 1992:12). Céline Sylvestre (1994:35) énumère six objectifs attribués spécifiquement à la mesure Expérience de travail: « mettre en valeur ses capacités, maintenir et développer des habitudes nécessaires à l'intégration sur le marché du travail, avoir le sentiment de participer et de contribuer activement à la vie du milieu, briser l'isolement social, développer un sentiment d'utilité et s'impliquer dans le déroulement du projet ».

Les partenaires de la gestion du programme

Les projets Expérience de travail sont soumis à quatre organismes partenaires. Le ministère de la Main-d'oeuvre de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle s'est associé à six autres ministères sectoriels québécois pour la mise en opération de la

mesure Expérience de travail. Il s'agit des Affaires culturelles, des Affaires municipales, des Communautés culturelles et Immigration, des Communications, de l'Environnement et de la Santé et des Services sociaux. Le but de cette union est d'établir des politiques d'employabilité plus adaptées, plus cohérentes et plus efficaces face aux nouvelles exigences du marché du travail (Québec, 1992:2).

Dans le cas du ministère de la Sécurité du revenu, ce sont les centres Travail-Québec (CTQ) qui agissent en son nom. Ils reçoivent les demandes des candidats aux projets Expérience de travail. Les agents responsables du programme évaluent la pertinence de ce choix en tenant compte de la formation, des expériences et du bilan personnel de ces derniers et les accompagnent dans la poursuite de l'objectif fixé au départ (Québec, 1995: 3). Ils doivent également s'assurer que ces nouveaux travailleurs puissent effectuer quatre-vingt heures de travail par mois pour une durée de douze mois.

Le rôle des principaux intervenants

Quatre organismes agissent en concertation en vue d'assurer l'actualisation de la mesure selon les règles émises par le ministère de l'Emploi. Ce sont le ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), les Conseils régionaux de la Santé et des Services sociaux (CRSSS) et les Centres locaux des services communautaires (CLSC). Toutefois, chacun de ces gestionnaires remplit une fonction particulière qui lui est attribuée.

La fonction de la MSSS est de contribuer à l'amélioration des services et des activités sanitaires par l'application du projet Expérience de travail, de voir au respect des normes et des directives et d'établir les liens entre les différents partenaires interrégionaux.

Les agents de la Régie travaillent à la promotion et au développement de la mesure dans le réseau de la santé et des services sociaux. Ils coordonnent la mesure en région, établissent des démarches de concertation entre les partenaires impliqués et assurent également le respect des normes et des principes mentionnés.

Les intervenants du CLSC, dans leur district respectif, suscitent des projets en fonction des besoins des candidats, assurent le support professionnel et technique auprès des organismes bénévoles et tendent à assurer la qualité des services rendus.

Les promoteurs agissent en tant que gestionnaires directs du projet. Ils fournissent un encadrement aux participants afin de les aider dans leur travail (Québec, août 1990) selon le type de profession choisi par ces derniers.

Les professions occupées par les participants sont les suivantes:

- manœuvres manutentionnaires,
- concierges employés des services domestiques et du nettoyage,
- secrétaires et sténographes,
- travailleurs du bâtiment,
- employés de bureau,

- personnel des Services sociaux et communautaires,
- aide-infirmières et garçons de salles d'hôpital,
- travailleurs sociaux et des secteurs connexes,
- chefs cuisiniers et cuisiniers,
- travailleurs spécialisés dans le soin aux enfants.

Parmi ces types d'emploi, les professions les plus courantes sont les manœuvres, les employés de bureau et les concierges (Québec, avril 1992).

Les caractéristiques des participants

Un bilan du ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, (1993:19-20), présente un aperçu des clientèles sélectionnées dans le cadre de la mesure Expérience de travail. Les participants ont des profils diversifiés en termes de capacité et de possibilité d'intégration au travail. En effet, diverses catégories de personnes peuvent bénéficier du programme: des jeunes qui ne parviennent pas à trouver un emploi faute d'expérience ou de formation, des chefs de famille monoparentale dont la plupart sont peu scolarisés, des personnes ayant des handicaps physiques ou psychologiques et même celles d'un âge avancé.

Ces informations montrent que depuis son avènement, la mesure Expérience de travail comprend à peu près toutes les catégories de participants couvertes par la mesure Apte au travail et qu'elle outrepassse les simples notions de compétences recherchées autrefois par les

employeurs. Elle fait appel à de nombreuses valeurs sociales : responsabilité, esprit d'équipe, adaptabilité, capacité de solutionner les problèmes, leadership, etc. En effet, elle implique l'apprentissage, la découverte et la réalisation de soi, et la participation de la collectivité. Il s'agit donc d'établir de nouveaux modèles de raisonnement. La mesure tend à intégrer tous les exclus considérés aptes au travail. Leur nombre est considérable: près de 468 000 en 1990 et 802 000 en 1995, une augmentation de 44 %, soit une personne sur huit de moins de 65 ans (Fortin, P. et Seguin, F., 1996:1). Ces individus sont conviés à se prendre en main, à se responsabiliser, à développer leurs aptitudes personnelles et professionnelles. Toutefois, une telle intégration ne s'effectue pas sans contraintes, tant pour les organismes promoteurs que pour les participants au programme.

Le programme Expérience de travail a fait l'objet de nombreuses critiques dans les diverses régions de la province, surtout par les organisateurs communautaires envers les CLSC et l'État. Toutefois, les discours s'opposent donnant lieu à des débats controversés, dont voici un aperçu. Une coalition réunissant le magazine Vie Ouvrière, l'Association des auxiliaires familiales et sociales du Québec, la Fédération des affaires sociales (CSN), le Front commun des personnes assistées sociales du Québec, la Ligue des droits et libertés, etc, ont dénoncé les CLSC en conférence de presse.

Plusieurs de ces organismes, affirme-t-on, dérogent aux mandats confiés, sacrifient la qualité des services offerts à la population et profitent, sans retenue, du travail des personnes

assistées sociales dans le secteur du maintien à domicile pour combler leurs impasses budgétaires. En outre, l'éthique professionnelle est remise en cause vis-à-vis ces travailleurs ou encore est-elle absente. Par contre, d'autres agents communautaires croient que les CLSC ont aidé ces individus à sortir de leur isolement, à s'affirmer et à développer leurs qualités personnelles et leurs aptitudes à l'employabilité. De plus, la population canadienne aurait grandement bénéficié de la contribution de la mesure Expérience de travail.

Face à l'État, les avis sont partagés. Pour les uns, la Loi 37 et les programmes d'emploi, dont celui intitulé Expérience de travail, ne représentent pas une forme adéquate de développement du maintien à domicile, impliquent des personnes souvent vulnérables et en mauvaise santé physique et psychologique. Par exemple, plusieurs participants sont aux prises avec des problèmes de toxicomanie. Les emplois offerts sont souvent insatisfaisants puisqu'ils aboutissent rarement à l'obtention d'un travail à moyen ou à long terme.

Par contre, d'autres intervenants soulignent que grâce à l'État, le prestataire apte au travail n'est plus considéré comme une personne assistée sociale ou un bénéficiaire de la sécurité du revenu mais comme un travailleur. Il acquiert un nouveau statut social. Ce changement contribue à accroître la valorisation de l'individu. En outre, certains dirigeants des organismes communautaires s'entendent pour dire que la mesure Expérience de travail a créé des liens positifs entre l'État et le secteur communautaire pour redonner aux individus

en difficulté d'intégration sur le marché de l'emploi une image de dignité et d'utilité sociale (Lachapelle et Dumais, 1992:8-10; Archambeault, 1992:9-11).

Dans la même visée, on apprend qu'Expérience de travail est souvent utilisée en combinaison avec d'autres mesures: « L'analyse des combinaisons de ces mesures permet de constater que la mesure Expérience de travail est utilisée à peu près avec toutes les autres mesures et ceci, de façon importante en terme de volume de participation » (Sylvestre, 1994).

Ce contexte laisse supposer que ledit programme tient peu compte des besoins des prestataires et risque de profiter davantage aux promoteurs. Expérience de travail serait, selon Céline Sylvestre (1994:37), « une des portes d'entrée du « circuit » des programmes de subvention à l'emploi ». En outre, « il existerait dans les réseaux des Centres Travail-Québec des pratiques d'utilisation de la mesure Expérience de travail dans le but d'occuper un prestataire qui se déclare disponible à participer ou afin de le rendre admissible à un programme Paie » (Ibidem:37).

La deuxième partie de ce chapitre a tenté de préciser le contenu de la mesure Expérience de travail. Maintenant, il est opportun de considérer sa pratique au niveau régional, en l'occurrence dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean, en vue de cheminer vers la validation de notre prémisse théorique.

4.3 L'application de la mesure en région

L'application du programme Expérience de travail a montré une performance accrue, entre 1992 et 1995, tant au niveau de la participation des personnes prestataires de la sécurité du revenu et du nombre de projets acceptés qu'à celui des services rendus à la population (entre 20000 et 25000 services prodigués à 8 000 personnes) (Direction des relations avec la communauté de la Régie régionale de la santé et des services sociaux du Saguenay-Lac-Saint-Jean, 1994-1995:55).

Selon un responsable régional de l'application de la mesure, la Régie régionale de la santé et des services sociaux gérât, le 30 juin 1994, 203 projets actifs auprès de 196 promoteurs, pour un total de 701 participants. Le 28 décembre 1995, on dénombrait 191 projets pour 815 inscriptions.

En 1995, le ministère de la Sécurité du Revenu (MSR) a apporté des modifications dans l'orientation du programme Expérience de travail en introduisant une approche centrée davantage sur les besoins des candidats que sur les besoins des employeurs. En outre la durée des projets a été réduite dans la plupart des cas. Un tel changement a provoqué une baisse importante de la participation et des activités communautaires. Par ailleurs, le MSR, en collaboration avec les régies régionales, entend réviser tous les programmes d'insertion au travail et d'insertion sociale (Direction des relations avec la communauté de la régie

régionale de la santé et des services sociaux du Saguenay-Lac-Saint-Jean, 1994-1995:55).

La mesure Expérience de travail est donc en mutation et les promoteurs des projets doivent s'ajuster à ce virage important.

Quant à la répartition des projets, les données de l'année 1994 révèlent les éléments susdits:

- 3 AFEAS,
- 2 projets autochtones,
- 8 comités de loisirs,
- 31 fabriques,
- 12 garderies,
- le reste des participants occupaient des emplois dans les organismes suivants:
- des clubs de l'Âge d'or et des Chevaliers de Colomb,
- des Chambres de commerce,
- des organismes de maintien à domicile qui se partagent de nombreux candidats.

Suite à l'application de la mesure Expérience de travail dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean, il est maintenant pertinent de définir les concepts contenus dans la proposition de recherche. Ils serviront ultérieurement à valider les résultats obtenus par des entrevues semi-dirigées menées auprès d'employeurs et de participants concernés par la mesure Expérience de travail.

Définition et opérationnalisation des concepts contenus dans la proposition de recherche

Le programme Expérience de travail est une mesure de développement de l'employabilité offerte aux prestataires de l'aide sociale (clientèle-cible dont les revenus dépendent de l'État)

âgés de 18 à 55 ans. Sa finalité réside dans l'intégration ou la réintégration au marché du travail tout en effectuant des activités utiles à la collectivité (stages de travail au sein d'institutions publiques, privées, organisations corporatistes et groupes sociaux).

La stratégie idéologique « est saisie comme une démarche pour assigner une identité (qui suis-je?), une prescription de l'action (que faire?), une détermination du temps (où vais-je?) et l'établissement d'un savoir sur les choses (que sais-je?) » (Larochelle, 1995).

Le discours contenu dans la mesure Expérience de travail, sans présumer des intentions des auteurs qui lui ont donné naissance, tend à structurer ou du moins orienter la pensée des personnes auxquelles elle s'adresse. Elle prescrit une action axée sur des significations et des devoirs. De plus elle fait appel à un système de valeurs: a) personnelles: se prendre en main pour obtenir ou maintenir un emploi, (responsabilité individuelle, motivation personnelle, confiance en soi, communicabilité, adaptabilité); b) sociales (promoteurs de la mesure et organisations diverses qui engagent des participants); c) professionnelles (accroître sa formation académique et pratique par des stages de travail).

La régulation désigne « la conjonction de mécanismes concourant à la reproduction d'ensemble, compte tenu des structures économiques et des formes sociales en vigueur » (Boyer, 1986:30).

La régulation permet d'expliquer comment se déterminent les comportements collectifs et individuels (Boyer, 1986:43). Ils sont engendrés par la loi, la règle ou le règlement appuyés sur la communauté d'un système de valeurs favorisant l'homogénéisation des conduites individuelles.

Quant à la mesure Expérience de travail, elle reconnaît une clientèle-cible (les prestataires de la sécurité du revenu) comme dépendante de l'État et tente de convaincre ou de contraindre ces derniers à adopter un nouveau modèle de comportement. Un tel objectif est rendu possible par l'application de la Loi 37, de normes, de principes et de valeurs (la responsabilité individuelle et la participation de la collectivité), ainsi que par des sanctions.

Ce sont, en fait, les instruments de régulation de la conduite des participants au programme Expérience de travail. *La conduite des individus* désigne l'action de diriger les personnes selon des règles morales, économiques, législatives et comportementales de nature à favoriser l'homogénéisation des perceptions et des comportements en vue de réaliser l'insertion sociale et professionnelle recherchée.

Dès le début des stages en milieu de travail, les participants à la mesure sont aidés par des agents responsables, encadrés par des règles, des normes, des incitatifs gratifiants et aussi des sanctions monétaires pour le respect des politiques et des principes directeurs sur lesquels repose la structure du programme. A cet effet, divers incitatifs répressifs et gratifiants ont été mis en place pour assurer l'application de la mesure: des principes, des

règles et des normes d'encadrement, des sanctions prévues en cas de manquements importants de la part des participants. Ils doivent effectuer mensuellement quatre-vingt heures de travail. Ils reçoivent quarante-trois dollars de prime mensuelle pour leur contribution et leurs prestations sont réduites de cent neuf dollars en cas de refus, d'abandon non motivé. En outre, la mesure tend à renforcer la cohésion sociale par les valeurs sociales existantes et par les lois obligeant les employeurs à appliquer les principes d'équité et d'égalité en vue de supprimer les obstacles à l'employabilité. De plus, cette éthique du travail sollicite une participation accrue de la collectivité pour sortir les prestataires de l'aide sociale de la pauvreté.

Ce chapitre a tenté d'expliquer les variables structurelles qui ont contribué à la naissance de la Loi 37, laquelle détermine la structure de la mesure Expérience de travail et la teneur du discours qu'elle contient. Le dispositif incite tous les exclus du marché du travail considérés aptes à occuper un emploi, c'est-à-dire les prestataires de la sécurité du revenu à se préparer à cette fin. Ils sont invités à se responsabiliser, à devenir des membres actifs et productifs au sein de la société en développant leurs qualités et aptitudes personnelles et professionnelles. En outre, le programme d'employabilité sollicite la participation des promoteurs des projets, des employeurs des secteurs public et privé et des diverses associations pour permettre aux exclus d'accéder au marché du travail.

Tous ces divers éléments ont présidé à l'orientation des questions contenues dans les protocoles d'entrevues destinés aux employeurs et aux participants rattachés à ladite mesure d'employabilité dans la région du Saguenay-Lac-Saint-Jean. Les questionnaires visent à découvrir si ces incitatifs gouvernementaux amènent chez les participants une émancipation des qualités et habiletés personnelles et professionnelles par l'application de la mesure d'employabilité. Par exemple, une croissance du degré de responsabilisation et le changement des comportements individuels souhaités par la mesure. Les données recueillies devraient permettre de vérifier concrètement la proposition avancée.

CHAPITRE V

LA VÉRIFICATION DE LA PROPOSITION DE RECHERCHE

Le chapitre précédent a précisé le type d'instrumentation destiné à valider la prémisse théorique. Elle a été formulée comme suit: le programme *Expérience de travail*, par son contenu, renferme une stratégie idéologique de régulation de la conduite d'autrui.

Il est maintenant opportun de répondre de façon systématique à cet objectif de recherche à l'aide des entrevues. Aussi, les données recueillies sont transcrites en respectant les protocoles d'interrogation. Elles présentent les caractéristiques des acteurs et sont regroupées selon des catégories propres au développement de l'employabilité: a) le développement des qualités et des attitudes personnelles; b) les obstacles, les difficultés ou les limites dus au programme; c) les règles et les normes que l'on rencontre; d) le degré de satisfaction des différentes personnes interviewées. Les observations sont ensuite analysées dans le cadre des concepts de la proposition de recherche, tout en respectant le point de vue des acteurs et les faits rapportés. Il est à noter que certains éléments importants, tels ceux portant sur les attitudes et les comportements, sont réitérés dans les questionnaires afin de les confirmer ou de les infirmer, ou encore d'ajouter des informations supplémentaires.

5.1 La cueillette des données

Les entrevues se sont réalisées, entre le 20 mars et le 15 avril 1996, auprès de quinze employeurs et quinze participants à la mesure Expérience de travail. Le choix des acteurs concernés a été fait au hasard parmi les diverses catégories d'entreprises régionales qui engagent des participants à ce programme. Les répondants ont été rencontrés personnellement par le chercheur responsable afin de compléter les protocoles d'entrevue. En outre, le but de cet instrument leur a été précisé et ils ont été assurés du respect de la confidentialité des réponses.

5.2 Le classement et l'analyse des données

Les données sont classifiées et regroupées sous forme de tableaux, en tenant compte des deux types d'acteurs sociaux concernés par la mesure Expérience de travail, soit les participants et les employeurs. Elles sont ensuite interprétées à la lumière des faits rapportés par les acteurs.

TABLEAU 7 : LES RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX PORTANT SUR LES CARACTÉRISTIQUES PROFESSIONNELLES DES ORGANISMES D'ACCUEIL

Types d'entreprise ou d'organisme	Services offerts	Clientèles	Professions ou métiers	Fonctions exercées par les participants	Embauche	
					OSBL	Stagiaire
Centre communautaire	<ul style="list-style-type: none"> • Accueil et référence • Soutien à domicile • Hébergement et encadrement • Animation et organisation d'activités diverses 	<ul style="list-style-type: none"> • Personnes âgées 	<ul style="list-style-type: none"> • Éducation spécialisée • Intervention sociale • Auxiliaire familiale • Cuisinier • Préposé auprès des bénéficiaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Éducateur spécialisé • Intervenant social • Auxiliaire familial • Préposé auprès des bénéficiaires 	4	0
	<ul style="list-style-type: none"> • Hébergement et encadrement 	<ul style="list-style-type: none"> • Femmes victimes d'actes criminels • Hommes éprouvant des problèmes de santé mentale 	<ul style="list-style-type: none"> • Intervention sociale • Cuisinier • Préposé 	<ul style="list-style-type: none"> • Intervenant social • Aide-cuisinier 	0	0
Municipalité	<ul style="list-style-type: none"> • Services municipaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Population 	<ul style="list-style-type: none"> • Diverses professions, métiers rattachés à une municipalité 	<ul style="list-style-type: none"> • Journalier 	0	0
Centre musical	<ul style="list-style-type: none"> • Cours de musique instrumentale et pratique 	<ul style="list-style-type: none"> • Population 	<ul style="list-style-type: none"> • Professorat 	<ul style="list-style-type: none"> • Journalier 	0	0
Centre de loisirs	<ul style="list-style-type: none"> • Activité sportives, artistiques et culturelles 	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes de 16 à 29 ans 	<ul style="list-style-type: none"> • Éducation spécialisée • Technique en loisirs 	<ul style="list-style-type: none"> • Technicien an loisirs et préposé à l'entretien 	0	0
Terrain de camping	<ul style="list-style-type: none"> • Réception et localisation des clients, entretien 	<ul style="list-style-type: none"> • Population 	<ul style="list-style-type: none"> • Réception des clients • Installation et entretien 	<ul style="list-style-type: none"> • Journalier • Gardien de nuit 	0	0
Fabrique	<ul style="list-style-type: none"> • Accueil et services aux paroissiens • Animation pastorale 	<ul style="list-style-type: none"> • Population 	<ul style="list-style-type: none"> • Secrétaire-réceptionniste • Concierge • Journalier (intérieur et extérieur du bâtiment) 	<ul style="list-style-type: none"> • Secrétaire-réceptionniste • Aide-concierge • Journalier 	0	0

Le tableau 7 présente un portrait global des organismes communautaires qui utilisent des participants à la mesure, des clientèles desservies et des professions en vigueur dans les établissements. En outre, on peut constater dans quelle mesure les stagiaires remplissent les diverses tâches qui incombent aux employés réguliers. Par la suite, il y a lieu de regrouper les autres tableaux d'après deux listes distinctes soit, celle se rapportant aux employeurs et celle concernant les stagiaires, afin de voir les similitudes et les dissimilitudes entre les informations des uns et des autres.

Les organisations sont des organismes à but non lucratif (OSBL) qui, avant l'apport des mesures de développement de l'employabilité, avaient l'habitude de bénéficier de subventions gouvernementales pour réaliser leur mandat. Toutefois, tel que mentionné par les dirigeants des établissements, étant donné que l'État accorde moins de subventions qu'auparavant, il devient nécessaire d'engager des participants à la mesure Expérience de travail pour assurer le maintien des services donnés par l'organisation. Ils constituent une main-d'oeuvre à bon marché. Un montant forfaitaire mensuel de 100.00\$ est alloué à l'organisme pour chacun des participants servant à payer les frais encourus par l'entretien de l'organisation.

Le champ d'action de la mesure d'employabilité se situe au niveau communautaire dans l'offre des services à la population. Les organismes desservent des clientèles diverses: les personnes âgées, les victimes d'actes criminels, les individus éprouvant des problèmes de

santé mentale, les jeunes de 16 à 29 ans et la population en général. Le programme couvre différentes catégories qualitatives de fonctions attribuées aux employés des établissements: l'intervention sociale, l'animation en loisirs, la cuisine et le travail de journalier ou de manœuvre. Il permet de combler, en bonne partie, un manque de ressources humaines dans de nombreux types de professions ou métiers et de rendre des services à la collectivité.

Les données se rapportant à l'embauche des stagiaires après la durée du projet ne concordent pas entre elles. Les employeurs affirment engager quatre personnes alors que les participants indiquent qu'aucun d'entre eux n'obtiendra un emploi. Toutefois, deux participants demeureront inscrits sur une liste de rappel en cas de besoin.

Liste des tableaux se rapportant aux participants:

Le tableau 7 faisait état des caractéristiques professionnelles des organismes d'accueil des participants à la mesure Expérience de travail. Maintenant, il y a lieu de présenter, au tableau 8, les caractéristiques générales des participants afin de connaître leur âge, leur degré de scolarité, leurs revenus en lien avec la durée des prestations du ministère de la Sécurité du revenu, etc.

TABLEAU 8 : LES RENSEIGNEMENTS GÉNÉRAUX PORTANT SUR LES CARACTÉRISTIQUES DES PARTICIPANTS				
Sexe	Groupe d'âge	Scolarité	Revenu (prestation de la sécurité du revenu)	Durée du projet
Féminin = 8 Masculin = 7	18-30 ans = 9 31-42 ans = 4 43-55 ans = 2	Universitaire = 2 Collégial = 3 Secondaire = 9 Primaire = 1	> 1 an = 4 1-2 ans = 2 2-3 ans = 2 3-4 ans = 1 4-5 ans = 1 < 5 ans = 5	6 mois = 3 6-12 mois = 8 < 12 mois = 4

Il faut d'abord noter que, parmi les quinze participants de la Région du Saguenay-Lac-Saint-Jean, huit sont de sexe féminin. La majorité d'entre eux ont entre dix-huit et trente ans et possèdent un diplôme d'études secondaires. Étant donné le manque d'emploi actuel, ils sont devenus prestataires de la sécurité du revenu, ce qui explique leur inscription au programme. À noter que trois personnes ont une formation collégiale et deux autres une spécialisation de niveau universitaire. Elles aussi sont demeurées sans emploi et ont accepté de participer à la mesure d'employabilité. De tels éléments montrent que le dispositif en jeu tend à intégrer tous les individus aptes au travail quelque soit leur niveau de scolarité.

En effet, peu importe que les participants soient spécialisés dans une discipline, ils obtiennent une faible contribution financière pour l'importance et la qualité du travail à effectuer. Aussi, se sentent-ils, pour la plupart, exploités face aux employés réguliers plus payés qu'eux pour remplir la même fonction. De plus, les employeurs et employés tiennent

peu compte de leur degré de scolarité. Deux stagiaires, une de niveau universitaire et l'autre de niveau collégial, ont mentionné que les membres de la direction et du personnel attachaient peu d'importance à leur formation scolaire, les considéraient comme de « simples » proposés auprès des bénéficiaires et ne sollicitaient pas toujours leur présence aux réunions du personnel. Ils accordent ainsi à l'organisme promoteur une « plus-value » significative lui permettant d'opérer avec une masse salariale moins élevée pour donner des services et, qui plus est, leurs compétences intellectuelles ne sont pas reconnues. Certes, les participants ont au départ accepté le stage pour acquérir une expérience pertinente de travail mais ils s'attendaient à une reconnaissance professionnelle et espéraient obtenir un emploi par la suite au sein de l'entreprise.

Malgré ces difficultés, dans un contexte où le taux de chômage et l'exclusion sont élevés, le programme permet d'ouvrir des voies à tous, y compris aux plus éloignés du marché du travail, par une implication sociale valable et un apprentissage véritable en vue d'un emploi ultérieur. Les prestataires de la Sécurité du revenu peuvent ainsi progresser personnellement et professionnellement tout en étant utiles à la société et déboucher possiblement sur un emploi futur.

Il se dégage de ces éléments une distinction entre l'intégration au travail et l'emploi. Le programme apporte une voie d'évitement pour les plus défavorisés sur le plan du travail entre l'activité d'apprentissage et l'emploi lui-même. D'ailleurs, comme le soulignent Camil

Bouchard, Vivian Labrie et Alain Noël (1996:103), dans une situation de plein emploi, une telle mesure ne serait guère nécessaire. Le problème réside peu dans la sphère de l'employabilité mais surtout dans celle de la création d'emplois. Il ne suffit donc pas d'inciter les gens à travailler, il faut des emplois disponibles. À preuve, sur quinze participants à la mesure Expérience de travail, trois possédaient un diplôme collégial et deux autres une formation universitaire. Ils étaient devenus des prestataires de la sécurité du revenu, étant incapables de trouver un emploi.

En outre, d'autres données du tableau 8 révèlent que le tiers des candidats venaient de rejoindre les rangs des prestataires de la sécurité sociale, un autre tiers recevaient des prestations depuis une durée s'échelonnant entre une et cinq années et un dernier tiers dépassait cinq ans, une longue période où les sans-emploi sont considérés à la charge de l'État. Quant à la durée du projet, elle s'est échelonnée sur entre six et douze mois pour huit participants et quatre ont pu bénéficier d'une extension de quatre mois. La mesure ne se limite pas à une période déterminée, fixe. Elle est flexible pour s'adapter aux besoins des participants et des organisations.

Le tableau suivant (9) a pour but de montrer les contraintes plus ou moins grandes éprouvées par les participants au programme dans les lieux de stage.

TABLEAU 9: LES DIFFICULTÉS, LES OBSTACLES ET LES LIMITES RELIÉS AU TRAVAIL

EXÉCUTION : TÂCHES		RELATIONS		
Degré d'exigence	Difficultés, obstacles	Direction	Employés	Bénéficiaires
Élevé = 3 Moyen = 7 Faible = 5	<ul style="list-style-type: none"> • Manque de personnel • Manque de formation • Manque d'expérience • Manque de support • Nouveaux apprentissages • Polyvalence des tâches • Rendement soutenu • Fatigue • Santé précaire • Mauvaises conditions de travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Acceptation du stagiaire • Préjugés envers les prestataires de la sécurité du revenu • Inégalité • Sexisme • Manque de responsabilité dans l'accomplissement des tâches : manque d'application personnelle • Trouble de personnalité (mauvaise humeur, manque de patience, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion et organisation défectueuses • Manque de suivi • Manque de responsabilité • Non respect des droits des bénéficiaires 	<ul style="list-style-type: none"> • Exigences nombreuses • Support constant • Demandes incessantes • Changement dans l'état de santé • Non respect des règlements

Les répondants rencontrent des exigences plus ou moins difficiles liées à l'exécution des tâches et aux relations avec les dirigeants, les employés et les bénéficiaires d'organismes (Tableau 9). Trois participants considèrent que leurs fonctions sont très exigeantes, sept comme étant moyennement exigeantes tandis que trois n'éprouvent que peu de difficultés.

Toutefois, ces données apparaissent contradictoires lorsque l'on fait état des contraintes personnelles et organisationnelles que rencontrent les mêmes personnes. Les premières concernent le manque de formation, d'expérience, la polyvalence des tâches et parfois l'état de santé personnelle. Les deuxièmes regroupent l'insuffisance des ressources humaines et les mauvaises conditions de travail.

Les obstacles augmentent beaucoup lorsque l'on porte attention aux relations interpersonnelles se rapportant aux différents types d'acteurs concernés: la gestion défectueuse et le non respect des droits des individus de la part de l'administration, les demandes incessantes et le changement de l'état de santé des bénéficiaires et, enfin, les nombreux préjugés des employés réguliers envers les participants à la mesure. Les participants se sentent perçus par les employeurs comme des individus ayant des difficultés personnelles face à l'obtention d'un emploi et dépendants de l'État. Il ressort un problème de stigmatisation. D'ailleurs, peut-on relever dans les commentaires des stagiaires que des membres des directions et de leur personnel soulignent aux candidats choisis leur chance particulière de pouvoir effectuer un stage d'apprentissage au sein de leur organisation.

Le tableau 10 indique dans quelle mesure l'employabilité est facteur de développement des qualités personnelles et professionnelles pour les participants. Il s'agit de leur point de vue.

TABLEAU 10: L'EMPLOYABILITÉ: DÉVELOPPEMENT DES QUALITÉS PERSONNELLES ET PROFESSIONNELLES	
Attitudes et comportement	Aptitudes et habiletés
<ul style="list-style-type: none"> • Autonomie • Affirmation de soi • Confiance en soi • Esprit d'équipe • Patience • Tact • Ouverture aux autres et empathie • Responsabilité • Amélioration de la santé physique et mentale 	<ul style="list-style-type: none"> • Travail d'équipe • Communication • Effort soutenu • Adaptabilité • Perfectionnement des connaissances • Développement des liens entre théorie et pratique • Polyvalence des tâches • Nouvelles expériences de travail (cuisine, support aux bénéficiaires, bricolage, éducation physique) • Sens de l'organisation

Selon les données recueillies lors des entrevues, les qualités personnelles et professionnelles forment un continuum où l'on ne peut dissocier les deux parties. Aussi, est-il pertinent de considérer les qualités relatives au développement de l'employabilité en vue de trouver, de maintenir un emploi, de travailler avec les autres et progresser aux plans personnel et professionnel. Ces objectifs expliquent le choix des catégories suivantes inscrites au tableau 10: des attitudes et comportements d'une part et des aptitudes et habiletés d'autre part.

La majorité des participants - douze sur quinze - sont satisfaits du programme dû à des raisons particulières . Ils y voient une contribution importante dans le développement

desdites qualités. Ils ont pu mettre en valeur leurs capacités et développer des talents insoupçonnés en réalisant des apprentissages, des aptitudes et des habitudes nécessaires à leur intégration au marché du travail, avoir le sentiment d'utilité sociale au sein de leur collectivité, briser l'isolement, améliorer la santé et apporter un meilleur équilibre de vie.

Ces éléments montrent que la mesure remplit ses objectifs. En ce sens, le développement de l'employabilité est en bonne partie réalisé.

Le tableau 11 a pour but de relever, auprès des stagiaires, les règles, les normes et les sanctions rattachées à la mesure Expérience de travail.

TABLEAU 11: LES RÈGLES, LES NORMES ET LES SANCTIONS RATTACHÉES AU PROJET.

RÈGLES ET NORMES		SANCTIONS		
Centre Travail-Québec	Entreprises ou organisations	Types d'infraction	Centre Travail-Québec	Entreprises ou organisations
<ul style="list-style-type: none"> • Respect de l'horaire de travail (20hres/semaine) • Ponctualité • Exécution complète du projet 	<ul style="list-style-type: none"> • Respect de l'horaire • Respect des règlements en vigueur • Ponctualité • Responsabilité • Rendement qualitatif et quantitatif satisfaisant • Respect des normes de C.S.S.T. • Réaliser des économies • Explication de la tâche mais aucune directive 	<ul style="list-style-type: none"> • Absences • Mauvais rendement • Abandon du projet 	<ul style="list-style-type: none"> • Coupures de salaire • Arrêt des prestations de la Sécurité du revenu 	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêt du projet avec entente du Centre Travail-Québec

Dans le tableau précédent, on peut constater que trois participants mentionnent qu'ils n'ont pas entendu parler de normes ou de sanctions de la part des agents des Centres Travail-Québec, si ce n'est que le respect des heures de travail. Les autres énoncent les éléments suivants quant aux règles ou aux normes demandées par le ministère de la Sécurité du revenu et par les employeurs: le respect de l'horaire (20 heures/semaine), le déroulement complet du projet, le respect des règlements de l'entreprise, la responsabilité individuelle et le rendement qualitatif et quantitatif suffisant. Les sanctions portent sur les coupures de salaire ou l'arrêt complet des prestations de la Sécurité du revenu. Cependant, aucun candidat n'aurait encouru de pénalité à ce sujet.

Il y a lieu maintenant d'évaluer au tableau 12, toujours selon le point de vue des participants, la satisfaction personnelle et professionnelle engendrée par ladite mesure ainsi que les bénéfices qu'elle produit.

TABLEAU 12: LA SATISFACTION PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE, LES AVANTAGES DE LA MESURE / EXPÉRIENCE DE TRAVAIL

Satisfaction personnelle et professionnelle	Avantages		
Élevée = 12	Personnel	Social	Économique
Moyenne = 1 Faible 2 = 1 (due à la mauvaise gestion)	<ul style="list-style-type: none"> • Expérience de travail • Santé améliorée • Meilleur équilibre de vie • Intérêt pour le travail et pour la vie en général • Respect et considération • Découvertes de talents • Développement de qualités et habiletés personnelles 	<ul style="list-style-type: none"> • Agrandissement du réseau social • Partage d'activités 	<ul style="list-style-type: none"> • Légère augmentation des prestations de la Sécurité du revenu

Le taux de satisfaction du programme est très élevé chez quinze participants, un moyennement et deux autres sont insatisfaits, dont un en raison des nombreuses exigences des dirigeants de l'organisme et des bénéficiaires (personnes âgées) et l'autre du fait que le programme procure uniquement une expérience de travail. Mais tous reconnaissent que la mesure Expérience de travail amène des avantages nombreux: le développement de qualités personnelles et professionnelles, l'agrandissement de son réseau social ainsi qu'une légère augmentation des prestations du revenu, laquelle est cependant jugée peu motivante étant insuffisante pour une amélioration tangible de la situation économique.

Les tableaux 9 à 12 portaient sur le point de vue des participants à la mesure d'employabilité. Maintenant, il convient de montrer, dans les tableaux 13 à 16, ce que pensent les employeurs au sujet des diverses catégories présentés aux participants afin de pouvoir comparer et analyser les résultats obtenus.

TABEAU 13: LES DIFFICULTÉS, LES OBSTACLES OU LES PROBLÈMES RELIÉS AUX STAGIAIRES SELON LES EMPLOYEURS

<ul style="list-style-type: none"> • La plupart d'entre eux manquent de formation et d'expérience • Plusieurs sont incompetents pour l'emploi offert • Parfois, ils ont la formation et les compétences suffisantes mais il faut une supervision étroite 	<ul style="list-style-type: none"> • La production est réduite parce qu'ils manquent d'habitudes de travail • Ils améliorent la production avec le temps • Il faut être indulgent pour le rendement qualitatif et quantitatif 	<ul style="list-style-type: none"> • Une clientèle difficile à gérer • Il faut du support et de l'encadrement • Il faut être ferme avec eux • Il faut souvent les rencontrer pour intervenir sur leurs faiblesses • Il faut souvent faire des ajustements avec eux • En général, ils résistent aux exigences et aux règlements • Ils ne respectent pas l'horaire de travail : souvent des absences ou des retards 	<ul style="list-style-type: none"> • Amélioration des comportements avec le temps (ponctualité, responsabilité, confiance en soi, confidentialité, communication) • La majorité d'entre eux sont responsables • Beaucoup d'amélioration
		<ul style="list-style-type: none"> • Ils se conforment assez bien aux exigences • Ils acceptent les exigences sans négocier 	<ul style="list-style-type: none"> • En général, ils ne sont pas responsables : pas de sentiment d'appartenance • Ils ne font pas d'efforts • Peu d'amélioration : le naturel revient vite • Certains ont amélioré leurs comportements mais seulement après un congédiement (temporaire) • Plusieurs ont des problèmes d'éducation, de présentation et de communication • Au début, ils prétendent tout savoir et tout faire, mais ils sont incompetents • Ils posent des gestes graves sans penser aux conséquences • Certains ont des problèmes de santé mentale, mais ils sont acceptés ainsi selon une entente préalable

Les avis des employeurs que l'on retrouve au tableau 13 sur la formation et la compétence des participants divergent. Plusieurs se plaignent d'un manque important dans ce domaine. Un grand nombre de participants seraient même , selon eux, incompetents pour l'emploi offert. Ces données sont surprenantes puisque le programme d'employabilité a justement pour objectif de former ces nouveaux employés aux tâches de travail. C'est même une condition d'admissibilité au programme. Par contre, quelques employeurs affirment que les stagiaires possèdent une formation et des compétences nécessaires pour bien remplir les tâches. Cette assertion serait corroborée par le fait que des participants ont un diplôme universitaire ou collégial et des expériences de travail. C'est le cas des bachelières en travail social qui ont déjà effectué des stages de formation dans des entreprises semblables leur permettant de développer leurs habiletés et aptitudes, de réaliser des apprentissages de travail et de connaître leurs forces et limites personnelles.

Dans la même visée, des dirigeants d'entreprise soulignent un manque d'habitudes de travail de la part des stagiaires, lequel est de nature à réduire la production. Par contre, on constate une amélioration du rendement avec le temps, ce qui apparaît légitime dans les circonstances. Plusieurs stagiaires n'ayant pas ou peu d'expériences de travail. Il va de soi qu'il leur faut du temps pour franchir des étapes d'apprentissage: a) ils sont confrontés à de nouvelles tâches, au stress de l'inconnu, au risque de faire des erreurs; b) doivent observer et s'informer; c) découvrir le fonctionnement de l'organisation; d) mettre en

pratique leurs connaissances théoriques; e) prendre des initiatives; f) développer la confiance en soi et le sens de l'organisation; g) apprendre à solutionner des problèmes reliés à l'emploi; h) enfin, développer leurs talents.

D'autres obstacles ou problèmes sont relevés aux niveaux de l'horaire de travail, de l'encadrement et des comportements. La majorité des répondants soulignent que les participants composent une clientèle difficile à gérer pour les raisons suivantes: retards et absences fréquents; résistance aux exigences, aux règles et aux normes de l'établissement. Les dirigeants se voient obligés de concéder des ajustements à l'horaire, de revenir à la charge pour le respect des règlements et d'agir avec fermeté avec eux. Par ailleurs, deux représentants d'organismes qui engagent plusieurs stagiaires de la mesure mentionnent que ces derniers acceptent les exigences sans négocier et qu'ils s'y conforment assez bien. Il suffirait de leur prodiguer support et encadrement.

Quant aux obstacles reliés aux comportements des participants, les points de vue des employeurs s'opposent. Pour les uns, la plupart des stagiaires sont des gens responsables ou le deviennent avec le temps; pour les autres, ce sont des irresponsables qui éprouvent différents problèmes: de présentation, d'éducation, de communication et qui montrent peu d'amélioration. Un responsable du programme a même souligné qu'ils posaient des gestes graves sans penser aux conséquences.

TABLEAU 14 : LE POINT DE VUE DES EMPLOYEURS SUR LE DÉVELOPPEMENT DE L'EMPLOYABILITÉ DES PARTICIPANTS (QUALITÉS PERSONNELLES ET PROFESSIONNELLES)	
Attitudes et comportements	Aptitudes et habiletés
<ul style="list-style-type: none"> • Comportements plus responsables • Des attitudes plus positives en général • Amélioration de la propreté personnelle et de la présentation • Augmentation de l'estime de soi, de la valorisation personnelle, de l'initiative, de la débrouillardise et de la motivation • Plus d'enthousiasme et d'énergie • Des attitudes proactives face aux changements • Une plus grande ouverture aux autres • Un plus grand respect des autres et de la confidentialité 	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptation progressive aux bénéficiaires • Découverte de ses forces et limites face aux tâches à accomplir • Capacité de respecter les règlements et les conseils des employés expérimentés • Capacité de se faire un horaire selon leurs besoins • Aptitudes à se faire respecter • Capacité de travailler en équipe • Le respect des engagements • Capacité de négocier les temps de service avec les bénéficiaires • Développement de plusieurs apprentissages intellectuels et manuels : habiletés manuelles surtout

Les attitudes et les comportements sont réitérés mais dans le cadre spécifique du développement des qualités personnelles et professionnelles. Le tableau 14 montre que les employeurs considèrent que les stagiaires ont réalisé des acquis nombreux et importants. Toutefois, les éléments rapportés contredisent en bonne partie ceux regroupés au tableau précédent. Comment expliquer cette contradiction? La recherche a permis de constater que deux membres de la direction d'une même entreprise exprimaient des perceptions différentes

sur le sujet et qu'un autre avait émis des propos contradictoires lors de commentaires aux questions posées.

TABLEAU 15: LES PRINCIPES, LES RÈGLES, LES NORMES ET LES SANCTIONS RATTACHÉS AUX STAGIAIRES		
Principes, règles et normes	Sanctions	
<ul style="list-style-type: none"> • Initier adéquatement les participants • Donner de la formation et du support • Surveiller les abus envers les stagiaires et les abus de ces derniers envers les bénéficiaires • Respecter les ententes avec le C.T.Q. • Faire respecter les protocoles de l'entreprise, lesquels sont acceptés par les stagiaires • Accepter les personnes référées par le C.T.Q. • Accepter les personnes référées par un autre organisme selon une entente préalable • Remplir les formulaires demandés par le C.T.Q. • Voir à ce que les stagiaires remplissent leurs formulaires du C.T.Q. (Horaire et modifications, déroulement du projet). • Respect de l'horaire 20hres/semaine • Respecter les objectifs de l'organisation 	<ul style="list-style-type: none"> • Abus sur des bénéficiaires • Incapacité à effectuer le travail • Non respect de l'horaire • Comportements inacceptables • Abandon du projet 	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêt temporaire • Arrêt définitif : renvoi • Des avertissements mais pas de sanctions • Rapports négatifs envoyés au C.T.Q. • Sanctions très rares

Le tableau 15 indique que les agents des centres Travail-Québec informent les employeurs sur les principes, les normes et les sanctions rattachés au projet et voient avec ces derniers à leur application. De tels dispositifs encouragent la formation, le support et

la supervision à accorder aux stagiaires dans le respect des règlements de l'entreprise. Les données montrent la nature des types d'infractions commis par les stagiaires et les sanctions obtenues. Il est rare que des pénalités soient appliquées par les employeurs. Seulement un organisme sur quinze a effectué des mises à pied, les autres préférant donner des avertissements ou des pénalités bénignes.

TABLEAU 16: LA SATISFACTION PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE, LES AVANTAGES ET LES POSSIBILITÉS D'EMPLOI À LA FIN DU PROJET		
Rendement quantitatif	Rendement qualitatif	Embauche Durée du projet
<ul style="list-style-type: none"> • Moyen : il faut plus de stagiaires que d'employés réguliers pour donner les mêmes services • Oui, c'est bon • Ils fournissent beaucoup d'efforts pour peu de rendement • Le quart des participants est excellent, un quart est médiocre et le reste peu convenable • Plusieurs ne sont pas employables 	<ul style="list-style-type: none"> • Satisfaisant • Même que les autres employés • Oui, mais il faut un encadrement étroit • Oui, ils veulent travailler • Insatisfaisant • Le rendement qualitatif devient bon avec le temps 	<ul style="list-style-type: none"> • Oui, certainement. Mais il faudrait effectuer un meilleur choix des stagiaires • Oui, parce que l'employeur n'a pas le choix pour maintenir son organisation • Oui, parce que les choses s'améliorent avec le temps. Ils deviennent plus responsables, plus autonomes et réfléchissent davantage. • Oui, parce qu'ils donnent de nombreux services que l'on n'obtiendrait pas autrement.

Au tableau 16, le rendement qualitatif et quantitatif des stagiaires est jugé satisfaisant par plusieurs employeurs et parfois comparable à celui des employés réguliers. Le taux de satisfaction est dépendant des facteurs suivants: temps et apprentissage. Il augmente donc progressivement. Toutefois, quelques employeurs considèrent que les participants donnent peu de rendement. Quant à l'embauche d'une clientèle semblable, les employeurs sont d'accord mais pour des raisons diverses. D'une part, les uns sont satisfaits des

comportements et du travail effectué et, d'autre part, les autres recourent à la mesure parce qu'ils n'ont pas les ressources financières disponibles pour assurer le maintien de l'entreprise.

Les employeurs émettent des opinions contradictoires à propos de la contribution des participants à la mesure d'employabilité. D'un côté, on juge sévèrement plusieurs de ces personnes, alors que d'un autre côté, on considère qu'elles sont compétentes pour bien exécuter les tâches. De telles divergences peuvent s'expliquer, bien qu'il s'agisse d'une interprétation, par les facteurs suivants: l'État subventionne les employeurs qui embauchent des participants au programme dont certains sont gradués d'universités; certains employeurs recourent à cette mesure parce qu'ils n'ont pas les ressources financières disponibles pour assurer le maintien de l'entreprise; en outre, étant donné que très peu de participants demeurent à l'emploi après la durée des projets, on peut penser que certains répondants, du côté des employeurs, aient jugé plus prudent pour eux de mésestimer, voire de discréditer complètement l'apport de la plupart des personnes inscrites à la mesure d'employabilité pour ne pas se faire reprocher de ne pas leur offrir un emploi régulier; par ailleurs, dans la mesure où ce serait le cas, la contribution au travail des participants au programme ne serait pas négligeable.

5.3 Les résultats de l'analyse des données

Les résultats de l'analyse des données sont maintenant examinés d'une façon plus systématique en vue de valider la prémisse théorique. Ils tiennent compte des liens avec les concepts du cadre théorique.

La proposition de recherche est la suivante: le programme Expérience de travail, par son contenu, renferme une stratégie idéologique de régulation de la conduite d'autrui.

Reprenons un à un ces concepts, tels que définis au chapitre précédent, pour en examiner la synchronicité avec les résultats obtenus.

Le programme Expérience de travail

C'est une mesure de développement de l'employabilité offerte aux prestataires de la sécurité du revenu, une clientèle-cible dépendante de l'État.

L'analyse des données montre que la mesure expérience de travail permet l'insertion au marché du travail de 815 prestataires de la sécurité du revenu dans la Région du Saguenay-Lac-Saint-Jean, au moins pour la durée des projets. Quoique les réponses apportées aux questionnaires montrent que ce dispositif débouche rarement sur un emploi, les participants

ont pu acquérir des notions et des expériences de travail utiles en vue d'un emploi futur. En effet, ils ont réalisé divers apprentissages et développé des qualités personnelles et professionnelles. Cependant, il faut noter que les questionnaires rejoignaient seulement quelques individus et non l'ensemble des personnes inscrites au programme.

Les recherches portant sur l'évaluation de la mesure au niveau provincial établissent le taux ponctuel d'intégration à l'emploi autour de 12 % (Lapierre et Beaulieu, 1995:21). Mais, il convient d'ajouter qu'il existe un effet de substitution en considération de l'engagement de personnel régulier relié à Expérience de travail se situant à environ 4 % (Sylvestre, 1994:36). L'effet net d'insertion à l'emploi serait donc de 8 %. La finalité de la mesure est atteinte en faible partie.

Maintenant, considérons la réalisation des objectifs. Ils s'établissaient comme suit: « développer ou maintenir des habiletés, des attitudes ou des comportements de nature à accroître les chances d'accéder au marché du travail par la participation à des travaux communautaires ou bénévoles » (Québec, 1994:59). Dans cette visée, les réponses obtenues, autant par les employeurs que par les participants, prouvent largement que ces derniers ont réalisé des apprentissages et développé des qualités personnelles et professionnelles (attitudes et comportements: motivation, affirmation, estime de soi, confiance en soi, autonomie, responsabilité, esprit d'équipe, etc.; aptitudes et habiletés: talents insoupçonnés, travail d'équipe, communication, adaptabilité à la polyvalence des tâches, etc.). Ainsi, les projets

Expérience de travail permettent d'atteindre, en bonne partie, les objectifs contenus dans la structure du programme.

La stratégie idéologique

La stratégie idéologique « est saisie comme une démarche construite autour de quatre plans d'analyse pour assigner une identité, une prescription de l'action, une détermination du temps et de l'établissement d'un savoir ».

Qu'en est-il de la stratégie idéologique de la mesure Expérience de travail? Les éléments rapportés ci-dessus, en considération des objectifs fixés, constituent un système de valeurs établi par le travail qui devient facteur de socialisation. En effet, le marché du travail intègre les exclus et ne présente pas de caractéristiques propres à la marginalité sociale. Il procure aux participants un cheminement personnel et professionnel orienté sur les valeurs admises par la société.

En outre, il permet aux individus d'atteindre un meilleur équilibre de vie, de santé physique et mentale, une plus grande sécurité personnelle et l'agrandissement du réseau social, en plus d'un sentiment d'utilité envers la collectivité régionale. Un tel cheminement est rendu possible grâce à la supervision et à l'encadrement exercés par les agents du

ministère de la Sécurité du revenu et des employeurs, dans le cadre des principes, des règles et des normes contenus dans la structure du programme.

De plus, cette participation a contribué à dispenser des services jugés utiles et nécessaires à la collectivité. La mesure Expérience de travail produit un nouveau réseau social impliquant les agents du ministère de la Sécurité du revenu, les employeurs, les participants et les bénéficiaires des services et son action est orientée sur les significations et les devoirs: éléments qui se retrouvent précisés dans la régulation des conduites individuelles.

La régulation de la conduite des individus

Le premier concept, selon Boyer, permet d'expliquer comment se déterminent les comportements individuels et collectifs. Ils sont générés par la loi, la règle ou le règlement, appuyés sur la communauté d'un système de valeurs favorisant l'homogénéisation des conduites individuelles.

La conduite des individus désigne l'action de diriger les personnes selon des règles morales, économiques, législatives et comportementales de nature à favoriser l'homogénéisation des perceptions et des comportements en vue de réaliser l'insertion sociale et professionnelle recherchée.

Comme on vient de le voir, la mesure Expérience de travail établit un nouveau rapport social ou, si l'on veut, une nouvelle forme institutionnelle telle que définie par les régulationnistes, à partir des valeurs ou des représentations du passé. D'une part, elle tend à restructurer le travail par les notions de savoir-être (les attitudes et les comportements), de savoir-faire (les aptitudes et les habiletés) et de devoir (la prise en main du développement de l'employabilité ou la responsabilité personnelle de se procurer un emploi). D'autre part, les mesures coercitives du programme (au niveau politique) servent à la fois de tremplin et de balises propres à assurer l'intégration des participants (une clientèle dépendante de l'État).

Une telle forme institutionnelle favorise l'homogénéisation des conduites par l'établissement d'un modèle comportemental à partir de critères plus sociaux que professionnels. En effet, la mesure Expérience de travail se déploie dans des activités de formation ou des substituts à l'emploi dont le but est de garder actives les personnes dépendantes des revenus de l'État. On peut interpréter le programme, dans un contexte d'un taux de chômage élevé et durable, comme une mesure préventive visant surtout l'intégration sociale dans le sens où l'obtention d'un emploi n'est pas immédiate. D'ailleurs, il apparaît depuis longtemps que la réalisation des objectifs d'un tel projet contribue à empêcher la dégradation des qualités personnelles basées sur la confiance en soi.

En outre, le partenariat dont recourt la mesure Expérience de travail vise précisément le secteur communautaire, un allié précieux pour réaliser l'intégration sociale des

participants; le secteur privé étant d'emblée plus propice à l'intégration professionnelle.

Dans cette avenue, Expérience de travail est un pas important vers l'insertion professionnelle, corollaire nécessaire à une véritable insertion sociale.

CONCLUSION

Les résultats des données tendent, en bonne partie, à valider la prémisse théorique, mais cette validité ne surgit pas sous la forme d'un tableau énumérant un à un les éléments de la preuve. La régulation des conduites doit être comprise à travers un glissement gradué qui s'établit comme suit: a) de l'exclusion à l'aptitude; b) de l'aptitude à la responsabilité; c) de la responsabilité à la morale.

a) De l'exclusion à l'aptitude

La reconnaissance d'une forme d'exclusion pour les prestataires de la Sécurité du revenu - ils constituent une clientèle cible bien identifiée dans la Loi 37 (L.R.Q. chapitre S-3 1.1, 1989) - surgit au cœur de l'idée qu'il faille mesurer l'employabilité de quelqu'un pour le rendre intégrable sur le marché du travail, dimension essentielle à l'accès, voire l'intégration canadienne.

Quoi qu'une partie du problème de l'employabilité réside dans le manque d'emplois disponibles, l'idéologie contenue dans la structure du Programme Expérience de travail véhicule un vocabulaire qui postule que désormais c'est par l'initiative et la volonté personnelles que les exclus pourront se tailler une place dans le marché du travail et dans la

société. Il s'agit d'un construit résultant de la qualité des efforts de tous et chacun pour s'arracher à la sévérité des contraintes collectives.

Une sélection par l'aptitude n'a de sens que si l'on admet du même coup des différences entre les individus. Une orientation de l'assistance à ceux et celles que l'on juge potentiellement intégrables suppose une politique de renoncement vis-à-vis les autres. Les indicateurs de l'employabilité fournissent le principe même de cette sélection non seulement à partir des compétences reliées à la formation professionnelle des individus, mais aussi de l'acquisition de facultés intellectuelles, d'attitudes et de comportements nécessaires afin de trouver ou de garder un emploi (Emploi et Immigration Canada, 1993b:12; Gouvernement du Québec, 1994:68). Une méritocratie s'établit: la position d'une personne dépend de ses efforts personnels pour développer ses aptitudes et sa capacité concurrentielle pour obtenir un travail.

b) De l'aptitude à la responsabilité

Les gouvernements du Québec et du Canada ont favorisé la transformation de l'aptitude en responsabilité. Dans le cas du Québec, des programmes centrés sur l'*action* d'un côté et sur la *formation* de l'autre ont été mis de l'avant dans une perspective complémentaire. Par exemple, la mesure Expérience de travail incite les prestataires de la Sécurité du revenu à s'intégrer dans des entreprises ou des organisations sans but lucratif pour participer à des

travaux communautaires ou bénévoles, à s'insérer dans des interventions de tous genres dans lesquelles les apprentissages sont priorisés, du moins en autant qu'elles soutiennent des stratégies d'action à plus long terme.

Au niveau du gouvernement central, d'innombrables programmes ont vu le jour et regroupent pour la plupart ceux du Québec avec cette insistance qui les différencie, toutefois, sur le développement d'un partenariat entre les entreprises, les syndicats et les communautés locales. Partout, une même sollicitation, sinon une injonction traverse et inspire la diversité des programmes à quelque niveau qu'ils soient: faire coïncider la prise en charge sur soi avec le devoir naturel.

c) De la responsabilité à la morale

La notion de responsabilité personnelle est toutefois contradictoire avec celle de *sanction* qui est rattachée à la mise en œuvre des programmes de stimulation d'emploi. D'une part, le vocabulaire recourt volontiers à la célébration de la liberté pour soi et justifie ainsi le maintien d'une philosophie politique centrée sur l'émancipation et la délibération autonome de tous et chacun pour déterminer le mieux-être. On retrouve les fondements ultimes de ce discours chez un penseur comme Emmanuel Kant qui définissait la modernité comme l'époque dans laquelle il « faut penser par soi-même » et agir en conséquence. Or, les formes actuelles d'encouragement de l'employabilité ne suggèrent cette perspective qu'à

travers le projet de réprimer simultanément ceux qui ne « pensent pas par eux-mêmes » dans le sens qu'on souhaiterait qu'ils le fassent. Pareille démarche revient à dire: « Si tu n'es pas responsable comme on veut que tu le sois, il y aura des mesures de rétorsion pour t'inciter à l'être » (Hassen, 1987).

La morale consiste toujours à faire agir quelqu'un à travers des impératifs qui ne ressortent pas de son cru - au double sens que l'on peut conférer à ce mot. Mais avant de parler de son imposition, il convient de clarifier cette notion dans le cadre du propos. Elle tient compte de la distinction apportée par Guy Bourgeault entre morale et éthique: «J'entends généralement par morale ce qui est système et codification d'exigences régissant la conduite humaine, réservant le mot éthique pour distinguer ce qui, échappant aux systèmes et aux codes et les transcendant tout en y inscrivant parfois les résultats de ses démarches, oriente néanmoins, par ses questions et ses propositions plus que par l'imposition de règles, la conduite humaine » (Bourgeault, 1987:38). La morale tend à s'imposer aux individus par une adhésion volontaire ou obligée. L'efficacité suprême de son imposition survient lorsque l'on veut convaincre l'individu qu'il agit de manière autonome, tout en étant contrôlé par des forces hétérocentrées, c'est-à-dire en recevant ses devoirs de l'extérieur. Le tour de force est de laisser croire à l'individu que tout dépend de lui concernant son employabilité, alors que la prégnance des structures du marché du travail et des logiques systémiques devient un phénomène mondial.

Dans la même visée, la mesure Expérience de travail relève à la fois d'une pratique d'intégration sociale et d'une morale tendant à réaffecter les représentations du passé et à investir un nouveau mécanisme idéologique, c'est-à-dire une nouvelle forme institutionnelle selon l'expression des régulationnistes, instaurée par l'établissement d'un partenariat avec le secteur communautaire local et régional. Ce rapport, dans le contexte actuel du marché du travail, est d'autant plus étroit que les organismes communautaires dépendent d'une telle mesure pour maintenir ses activités en opération et que les gouvernements cherchent à promouvoir la notion d'utilité collective.

Mais, quoique les mesures d'employabilité aient produit une réorganisation significative du marché du travail actuel depuis le début des années 1980, il est difficile d'en évaluer les résultats. La difficulté s'explique par le fait que la notion d'employabilité dépasse largement celle du simple placement en emploi et le développement des qualités et aptitudes individuelles est pratiquement impossible à mesurer. Ces dispositifs ont surtout débouché sur des emplois précaires, mal payés et ne permettent pas dans bien des cas de sortir les gens de la pauvreté et de prévenir l'entrée ou le retour des exclus à l'assistance sociale. Ainsi, la notion d'employabilité n'a pas produit les résultats escomptés, mais son déploiement est tributaire d'une conjoncture de rareté d'emplois.

Les membres du Comité externe de réforme de la sécurité du revenu (Bouchard, C., Labrie, V. et Noël, A., 1996: 81) considèrent qu'il faut abandonner la notion

d'employabilité et la remplacer par celle du *Parcours vers l'emploi*. Il s'agit d'un parcours individualisé où le chômeur est « placé » au centre d'un processus établi avec l'aide d'un conseiller en emploi. Le dispositif est continu et progressif en tenant compte des intérêts, des besoins et des expériences de l'individu, une démarche où chacun des exclus du marché du travail « cherche sa voie vers l'emploi et l'autonomie financière » (Ibidem: 84). Toutefois, cette nouvelle forme d'insertion représente également une obligation pour la collectivité au plan local et régional, à partir du Centre local d'emploi et de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre en partenariat avec les différents secteurs: public, privé et communautaire.

Ce propos porte à croire que la notion d'employabilité est remise en cause. En effet, déjà en 1993, une étude du Conseil national du bien-être social (1993:9) précisait que 61 % des prestataires de la Sécurité du revenu, aptes au travail, ont occupé un emploi au cours des années 1990-1993, même si la grande majorité d'entre eux n'ont pas eu la chance de le conserver au-delà du temps alloué dans le cadre des programmes. Actuellement on peut supposer, à partir de ces statistiques, qu'au moins deux tiers des personnes de cette population cible sont devenues « employables ». Ainsi, la notion d'employabilité apparaît-elle prête à être supplantée ou réinvestie autrement.

Les mesures d'employabilité ayant conduit peu de chômeurs vers l'emploi, il convient maintenant de repenser les impératifs qui s'y rattachent en réinvestissant dans la création

d'emplois d'utilité collective en mettant en contribution plusieurs ministères et municipalités sur une base permanente. En outre, afin d'éviter que les programmes d'employabilité se succèdent sans cohérence, en plus de ne pas répondre suffisamment aux besoins et aux objectifs des chômeurs, la nouvelle perspective met l'accent sur des parcours personnalisés vers l'emploi. La venue de la métaphore « parcours individualisé vers l'emploi » montre qu'un nouveau terme s'inscrit dans une conjoncture en changement. La nouvelle catégorie prend naissance, entre autres, dans le constat que les mesures n'ont pas donné les résultats anticipés et qu'il faille dorénavant trouver de nouveaux mécanismes d'employabilité.

BIBLIOGRAPHIE

1. OUVRAGES

- AGLIETTA, M., *Régulation et crise du capitalisme*, Paris, Calmann-Tevy, 1976.
- BAILEY, L.J. et STADT, R. W., *Career Education: New Approches to Human Development*, Bloomington, IL: Mc Knight, 1973.
- BALIBAR, E. et MACHEREY P., *Encyclopaedia Universalis*, Corpus 14, France S.A., 1990..
- BARTOLI, R., *Science économique du travail*, Paris, Dalloz, 1957.
- BASLE et AL, *Histoire de la pensée économique*, Les contemporains, Paris, Éditions Sirey, 1988.
- BASSONI, M. et BEITONE, A., *Problèmes monétaires internationaux*, Éditions Colin, Paris, 1989.
- BERGSON, H., *L'évolution créatrice*, Paris, P.U.F., 1948.
- BOISMENU. G. et DRACHE, D., *Politique et régulation, Modèle de développement et trajectoire canadienne*, Québec, Les Éditions du Méridien, Bibliothèque nationale du Québec, 1990.
- BOURRICAUD, F., *Contrôle social*, *Encyclopaedia Universalis*, Corpus 6, France, S.A., 1990.
- BOYER, R., *La théorie de la régulation: une analyse critique*, Paris, Amalgama, 1986.
- BOYER, R. et MISTRAL, J., *Accumulation, Inflation, Crise*, Paris, P.U.F., 1978.
- CANGUILHEM, G., *Encyclopaedia Universalis*, Corpus 19, France, S.A. 1990.
- COALITION DES ORGAGNISMES COMMUNAUTAIRES DU QUEBEC, *Document de base*, 1988.
- COLSON, C., *Cours d'économie politique*, Paris, Félix Alcan, 1924.

- DESCHEEMAEKERE, F., *La PAC, avenir du monde rural et mondialisation des échanges agricoles*, Éditions d'Organisations, Paris, 1993.
- ERBES-SEGUIN, S. et OLLIER, P., *Sociologie du travail*, Paris, Librairie Dalloz, 1972.
- EWALD, F., *L'Etat-Providence*, Paris, Grasset, 1986.
- FORTIN, D., *Riches contre pauvres. Deux poids, deux mesures. Au passage de l'État-Providence à l'État-Provigolo*, Canada, Les Éditions autogestionnaires, 1988, pages 45-46.
- FRIEDMANN, G. et NAVILLE, P., *Sociologie du travail*, Paris, Librairie Armand Colin, Tome I et Tome II, 1966.
- GAUTHIER, B., *Recherche sociale, De la problématique à la collecte des données*, Presses de l'Université du Québec, Bibliothèque nationale du Québec, Québec, 1992.
- GILBERT, F., *Capitalism and the Welfare State*, New Haven and London, Yale University Press, 1983.
- GINZBERG, E. *Career Guidance: Who Needs It, Who Provides It, Who Can Improve It?* Toronto, ON: McGraw-Hill, 1971.
- HENRI, G., *Quode-porteur*, vol. 7, no.2, Mai 1994.
- HOYT et AL., *Career Education: What It Is and How To Do It?* Salt Lake City, UT: Olympus, 1972.
- HOYT, K.B., *A Primer for Career Education, Monographs on Career Education*, Washington, D.C.:U.S., Government Printing U.S. Department of Health, Education and Welfare, 1977.
- JACKSON, R., *Career Guidance: Practice and Problems*, London, England: Edward Arnold, 1973.
- JESSOP, B., *Regulation, Theories in Retrospect and Prospect*, Communication présentée au Colloque international sur la théorie de la régulation, Barcelone, 1988.
- KAUFMAN, H.G., *Obsolescence and Professional Career development*, New York, NY: AMACOM, Division of American Management Associates, 1974.

KEYNES, J. M., *Théorie générale de l'emploi, de l'intérêt et de la monnaie*, Paris, Payot 1936.

KOLM, S.C., *Sortir de la crise*, Hachette 1983.

KRAMER, R., *Voluntary Agencies in the Welfare State*, University of California Press, 1981.

LA MOUREUX, H., *Le citoyen responsable, L'éthique de l'engagement social*, Éditions VLB, Bibliothèque nationale du Québec, 1996.

LAROCHELLE, G., *Philosophie de l'idéologie, Théorie de l'intersubjectivité*, Paris, Presses Universitaires de France, 1995.

LEDROUT, R., *Sociologie du chômage*, Paris, P.U.F. 1966, 547 pages.

LEFEBVRE, H., *De L'État 3: Le mode de production étatique*, Paris, Coll. 10/18, 1977.

LE PETIT ROBERT 1, *Dictionnaire de la langue française*, Paris, Dictionnaires Le Robert, 1991.

LEVITT, T., *L'imagination au service du marketing*, Éditions Economico, Paris, 1985, 198 pages.

LINCOLN, Y. S., GUBA, E. G., *Naturaliste Inquiry*, Beverly Hills Californie: Sage, 1985.

MARGIRIER, G., *Brève présentation des thèses sur le rapport salarial et la régulation*, Cahiers de L'IREP-D, no 4, sur le rapport salarial, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 137, 1983..

MARX, K., *Le Capital humain*, Paris, Édition sociale, Tome 1, 1948.

MAZIER, J. BASLE, M. et VIDAL, J.-F., *Quand les crises durent*. Paris, Economica, 1984.

MEYER, R.S., *Desired General Education Competencies: A Corporate Perspective, Unpublished Doctorat Dissertation*, West Virginia University: Morgantown, WV, 1983.

MEYERSON, I., *Comportement, travail, expérience, oeuvre*, L'année psychologique, 1950.

OCDE., *Gestion et financement des services urbains*, Paris, 1987.

..... *Perspectives de l'emploi*, Paris, juillet 1993.

ORGANISATION DE COOPERATION ET DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE.
Paris, OCDE 1994.

PONIATONSKI, M., *Que survive la France*, Les Éditions Du Rocher, 1991.

POTTER, B. A., *Maverick Career Strategies: The Way of the Roning*, New York, NY:
Amacom American Management Association, 1984.

ROBICHAUD, S., *L'État et les solidarités sociales: les enjeux politiques et la gratuité*, thèse
présentée à l'école des gradués de l'Université Laval, Faculté des sciences sociales, sous
la direction de Vincent Lemieux, janvier 1994.

ROCHER, G., *Introduction à la sociologie générale*, Les Éditions Hurtubise HMH Ltée,
Bibliothèque nationale du Québec, 1992.

SALAMON, L. *The non-profit Sector and the New Federal Budget*, Urban Institute Press,
1986.

STANLEY, L. D., *A Description and Analysis of the Assessment Component of an
Employability Program, A Thesis for the Degree of Master of Education*, Université de
Régina, Régina, Saskatchewan, May 1988.

SUPER, D. E., *Mesuring Vocational Maturity for Councelling and Evaluation*. Washington
DC: National Guidance Association, 1974.

THOMPSON, L., *Social/Personal Development: A Review of the Literature*, Regina. SK:
Saskatchewan School Trustees Association, 1985.

TOURAINÉ, A., *Le retour de l'acteur*, Paris, Fayard, Québec, 1984.

TREMBLAY, D-G., *Economie du travail, les réalités et les approches théoriques*, Montréal,
Québec, Les Éditions Saint-Martin, 1990.

VAN DER MAREN, J.M., *Méthodes qualitatives de recherche en éducation*, Montréal:
Centre interdisciplinaire de recherche sur l'apprentissage et le développement en
éducation, Université du Québec à Montréal, 1987.

VICINO, F.L. and MILLER, F.A., *Career prospects: Planning for the future*. San Diego, CA: University Associates, 1982.

WALLON, *Principe de psychologie appliquée*, Paris A. Collin, 1930.

WAVERMAN, I. (DIR.), *La mondialisation des sociétés par le jeu des fusions et acquisitions*, The University of Calgary Press, Calgary, 1991, 311 pages.

ZUNKER, V. G., *Career Counselling: Applied Concepts of Life Planning*. Monterey, CA: Brooks/Cole, 1986.

2. PUBLICATIONS MINISTÉRIELLES

BOUCHARD, C., LABRIE, V. et NOËL, A., *Chacun sa part, Rapport de trois membres du Comité externe de réforme de la sécurité du revenu*, Montréal, Mars 1996.

CONSEIL ECONOMIQUE DU CANADA, *Agir ensemble, Productivité, innovation et commerce, Un rapport de synthèse*, no du cat. MAS E622, 180/1992 F.

CONSEIL CANADIEN DE DEVELOPPEMENT SOCIAL, Conseil de planification sociale d'Ottawa-Carleton, *Employabilité et programmes d'insertion sociale et professionnelle: une comparaison Québec/Ontario*, 1994.

COTE, MARC-YVAN, *La politique de santé et du bien-être social*, MSSS, Bibliothèque nationale du Québec, Québec, 1992.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES Canada, Bulletins mensuels, INFO-TRAVAIL, Réseau Saguenay-Lac-St-Jean, direction de l'information et de la planification stratégique, Chicoutimi

DIRECTION DES RELATIONS AVEC LA COMMUNAUTE DE LA REGIE REGIONALE DE LA SANTE ET DES SERVICES SOCIAUX DU SAGUENAY-LAC-SAINT-JEAN, *La Mesure Extra, Rapport d'activité 1994,1995*, Chicoutimi, Québec, 1995.

EDUCATION COMMISSION OF THE STATES, *The Information Society: Are Hing School Graduates Ready?*, Denver, CO: ECS, 1982.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA, *Bien apprendre, Bien vivre, 1993a*.
.....*Statistiques sur la population active 1980-1993*, catalogue no. 71-201, 1993b.

.....*Assurance-chômage*, IN-090; IN-021, 1993c.

.....*Agissons ensemble, Répondre aux besoins des moyennes et grandes entreprises*, vol. 1, no 1, printemps 1993d.

.....*Guide à l'intention des gens à la recherche d'un emploi, Savoir répondre aux besoins de l'employeur*, no de catalogue MP43-297, 15-027-04, 1993F.

FORTIN, P. et SÉGUIN, F., *Pour un régime équitable axé sur l'emploi*, Rapport soumis à la ministre de la Sécurité du revenu, Québec, Mars 1996.

GOUVERNEMENT DU CANADA, *Programmes et services d'emploi*, LM-058, 1993a.

..... *Agissons ensemble, Série « Se prendre en main »*, 6 brochures complémentaires, Ressources humaines et travail, Hull, Québec, 1993b.

..... *Journal du travail*, Direction des communications, Montréal, Québec, Février 1985.

..... *Perspectives canadiennes*, Ottawa, Québec, automne 1993c.

GOUVERNEMENT DU QUEBEC, *Une réforme axée sur le citoyen*, MSSS, 1990.

..... *Expérience de travail dans le réseau de la santé et des services sociaux, rapport d'évaluation 1990-1991*. 1991a.

..... *Des gens, des services, des résultats*, Direction de l'évaluation et de la statistique, Ministère de la Main-d'Oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, 1991b.

..... *Répertoire des programmes jeunesse du gouvernement du Québec 1994-1995*. Conseil exécutif, Secrétariat à la jeunesse, Bibliothèque nationale du Québec.

..... *Rapport statistique mensuel, Programmes de la sécurité du revenu*, Des gens, des services, des résultats, Ministère de la Main-d'Oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, avril 1994.

..... *Expérience de travail, guide du promoteur*, Ministère de la Sécurité du revenu, Direction de l'intégration à l'emploi, F-586, juin, 1995.

HARTZ, J.D., KOSMO, S., et AL, *Employability: Review and Survey. The system approach to Assessment and Evaluation of Post Secondary Vocational Programs*, Madison, WI: University of Wisconsin, Wisconsin Vocational Studies Centre and U.S. Department of Health, Education and Welfare: National Institute of Education, 1978.

HEARN, J. *More Life Skills*, Ottawa, ON: Guidance Centre, University of Toronto, with the Employment Support Service Branch, Canadian Employment and Immigration Commission, and the 1985.

HOYT, K.B. *A Primer for Career Education: Monographie on Career Education*, Washington, DC: U.S. Government Printing, U.S. Department of Health, Education and Welfare, 1977.

MINISTÈRE DE LA MAIN D'OEUVRE DE LA SÉCURITÉ DU REVENU ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE, *Bilan de la mesure « Expérience de travail » dans le réseau de la santé et des Services sociaux*, janvier 1993.

MULLEN, D. *Modifying Vocational Maturity in Adults with Delayed Career Development: A Life Skills Approach*. The Vocational Guidance Quarterly, 33 (2), 1984.

ORGANISATION DE COOPERATION ET DE DEVELOPPEMENT ECONOMIQUE, Paris, OCDE 1994.

PATSULA, P.J. *Research in the Development of the Assessment component of Employment Counselling*, In Employment and Immigration Canada, NATCON, 2, 1982, P. 101-108.

.....*The Assessment Component of Employment Counselling: A Goal-Setting Process*, Ottawa, ON:Guidance Centre, University of Toronto, With the Employment Support Services Branch, Canadian Employment and Immigration Commission and the Canadian Government Publishing Centre, Supply and Services, 1985.

STATISTIQUES CANADA, *Statistiques sur la population active 1988*, Ottawa, 1990.

.....*Statistiques chronologiques sur la population active 1980-1993*, catalogue no 71-201, 1993 b,

.....*L'observateur économique canadien, aperçu statistique*, CF: L'OCDE, catalogue no 71-201, 1993b.

STAUB, J. *The Need for a Broad and Functional Definition of Employability*, In Employment and Immigration Canada, NATCON 14, AGES 121-126, Ottawa, ON: EIC.

SYLVESTRE, C., *Synthèse des résultats des études d'évaluation en matière de développement de l'employabilité et d'intégration en emploi. Études du ministère de la Sécurité du revenu*. Direction générale de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, Ministère de la Sécurité du revenu, Octobre 1994.

TREMBLAY, MONIQUE, *Evaluation des expériences acquises par les prestataires participant aux programmes Paie, PSMT et Extra: le point de vue des employeurs*, Direction générale de l'Evaluation et de la Statistique, Ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la formation professionnelle, avril 1992.

3. ARTICLES

ALTHUSSER, L., « Idéologie et appareils idéologiques d'État », *La Pensée*, no 151, juin 1970, pages 3-38.

ARCHAMBAULT, R., « Les programmes Extra! Qui exploite qui? ». *Revue Inter-action*, Montréal, vol. 5, no 4, 1992, pages 9-11.

BASSAND, M., « Développement local et processus identitaires », dans *les partenaires du développement face au défi du local*, sous la direction de Christian Gagnon et de Juan-Luis Klein, Université du Québec à Chicoutimi, 1992, pages 267-295.

BERGERON, J., « L'autel du libéralisme: une revue des rapports Fortier, Gobeil et Scowen », *Politique* no 11, 1987, pages 129-138.

BOISMENU, G. et ROCHER, F., « Vers une réorientation des politiques au Canada », *Revue internationale d'action communautaire*, no 15156, automne 1996, pages 119-138.

BOISMENU, G. et ROCHER, F., « Vers une réorientation des politiques au Canada », *Revue internationale d'action communautaire*, no 15156, automne 1996, pages 119-130.

BOURGAULT, G., « L'éthique face à la technologie, plaidoyer pour un nouvel esprit éthique », In *L'éthique à venir: une question de sagesse? Une question d'expertise?*, Éditions du groupe de recherche Éthos, Rimouski, 1987, pages 37-67.

BRANNEN, J., « Combining qualitative and quantitative approaches: an overview », In *Mixing Methods: Qualitative and Quantitative research* de Julia Brannen, dir, Aldershot (England), Avebury, 1992, pages 3-37. La traduction est de nous.

BURKINGHAM, W.J., « Integrating Basic Skills Education with Job Training », In G.G. Darkenwald & A.B. Knox (Eds.), *New Directions For Continuing Education: Meeting Educational Need of Young Adults*, p. 79-87, San Francisco, CA: Jossey- Bass.

CRITES, J.O. « Career Development Processes: A model of Vocational Maturity. In E.L. Herr (Ed.) », *Vocational Guidance and Human Development*, pages 296-320, Boston, MA: Houghton Mifflin, 1974.

DILL, W.R., « Obsolescence as a Problem of Personal Initiative », In S.S. Dubin, (Ed.), *Professional Obsolescence*, pages 49-58, Liverpool, England: The English Universities Press, 1971.

- DUBIN, S.S., « Motivational Factors in Professional Updating », in S.S. Dubin, (Ed.), *Professional Obsolescence*, pages 35-48, Liverpool, England: The English Universities Press, 1971.
- FORTIN, F., TREMBLAY, D.-G., BERARD, G., « Le mur de la dette fédérale », *Le magazine des diplômés de l'UQAM*, Université du Québec à Montréal, vol. 5, no2, mai 1995, pages 12-17.
- GIDRON, B., « Les travailleurs bénévoles dans l'économie sociale », in *Travail et société*, vol. 5, no 4, octobre 1980, pages 4-12.
- HAMEL, P., « Politiques urbaines, planification et partenariat à l'ère postmoderne », pages 121-148, in *les partenaires du développement face au défi du local*, Groupe de recherche et d'intervention régionales (GRIR) sous la direction de Christiane Gagnon et Juan-Luis Klein, Université du Québec à Chicoutimi, 1992.
- HASSEN, R., « Discipline and Punishment in the Law of Unemployment Insurance, A Critical View of Disqualification and Disentitlement », *Osgoode Hall Law Journal*, vol. 25, no 3, fall, 1987.
- HEER, E.L., « An Alternative View of Technological Unemployment and Occupational Education », In T.F. Powers, (Ed.), *Educating For Careers: Policy Issues in a time of Change*, pages 44-45, Pittsburg, P.A.: Pennsylvania State University Press, 1977.
- LACHAPELLE, R. et DUMAIS, H., « Les projets Extra, Casse-tête pour les intervenants sociaux », *Revue « Inter-action »*, Québec, vol. 5, no4, 1992, pages 7-10.
- LA PRESSE, Montréal 27 mai 1994, p. C-3.
- LAPIERRE, A., « Pour une construction américaine de la théorie: la nouvelle école de Chicago », *Sociologie et Société*, vol. 14, no 1, 1982, pages 21-25.
- LAROCHELLE, G., ROBICHAUD, S., TREMBLAY, J., « Le développement de l'employabilité au Canada: pratique d'intégration ou morale d'un contrôle social », à paraître prochainement.
- LAROCHELLE, G. et TREMBLAY, J., « L'employabilité: éthique et sémantique d'un néologisme », *Revue canadienne de politique sociale*, no 34, 1994, pages 86-94.

- LE CONFERENCE BOARD DU CANADA, « Profil des compétences relatives à l'employabilité: ce que les employeurs recherchent », 1992, pages 1-8. Employment and Immigration Canada, Hull, Québec.
- LIPIETZ, A., « Accumulation, crises et sorties de crise: quelques réflexions méthodologiques autour de la notion de régulation ». *Communication à la Nordic Summer University, Helsigor*, 2-4 mars 1984.
- LOVE, K.G. et J O'HARA, K., « Predicting Job Performance of Youth Trainees under a Job Training Partnership Act Program (JTPA): criterion Validation of a behavior-based Measure of Work Maturity », *Personnal Psychology*, 1987, pages 323-340.
- MANUELLE, C.A., « Modifying vocational Maturity in Adults with Delayed Career Developpement: A Life Skills Approach » . *The Vocational Guidance Quarterley*, 36, (1), pages 15-30.
- MANZI, P.A. « Skills Assessment in Career Councelling: A Developmental Approach », *The Vocational development Quarterley*, 36 (1), 1987, pages 45-54.
- MILLER-TIEDERMAN, A, et TIEDERMAN, D.V., « Education to Advance the Human Career During the 1980'S and Beyond ». *Vocational Guidance Quarterly*, 34 (1), pages 15-30, 1985.
- PANET-RAYMOND, J., « L'intégration socio-professionnelle des exclus du monde du travail et la formation en travail social », in *Les actes du colloque: pauvreté, transformation sociales et travail social: où en sommes-nous?*, RUFUTS, pages 17-22.
- PANITCH, L. et SCHARTZ, D., Towards Permanent Exceptionalism: Coercion and Consent in Canadian Industrial Relations , *Le travail*, vol. 13, printemps 1984, pages 91-107.
- PRATZNER, F.C. et ASHLEY, W.L., « Occupational Adaptability and Transferable Skills: Preparing Today's Adults for Tomorrow's Careers », *Adults in the Changing Work place*, 1985, Yearbook of the American Vocational Association, Arlington, VA: American Vocational Association.
- PROULX, M-U., Éthique et modèles de société, « Pour une vocation globale...vers une vocation régionale », *Conférence de lancement*, GRIR, 26 janvier 1994, 19 pages.

- RADA-DONATH, A., « Se laisser sous-développés ? ou se développer solidairement? »
Revue inform-éthique, En transition, Congrès en éthique de société, Session hiver 1994,
UQAC, 20 pages.
- RIDDLE, W.C., « Les relations du travail au Canada: un aperçu », dans Riddle, W.C.
(dir.), *Les relations de travail au Canada, Commission royale sur l'union économique et
les perspectives de développement du Canada*, vol. 16, pages 1-106.
- ROSANVALLON, P., « État-Providence et société solidaire », in *Futurible*, France, 1982.
- ROSS, E.A., « Social Control, A survey of the Foundations of Order, New York, The
MacMillen Company », 1901, cité dans Guy Rocher, *Introduction à la sociologie
générale*, Québec, Canada, Éditions Hurtubise HMH Ltée, 1992, page 52.
- SKRTIC, T.M., « Doing naturalistic research into educational organizations », dans
Lincoln, Y.S., *Organizational Theory and inquiry: The paradigm revolution*, Beverly
Hills, CA: Gage, 1985, pages 185-210.
- TROTTIER, M., « Financement alternatif aux fonds publics: scénarios possibles » in *Pour
un réseau autonome en santé mentale*, novembre 1986, pages 61-63.
- VAN MAANEN, J., « Reclaiming Qualitative Methods for Organizational Research of
Preface », J. Van Maanen (éd.), *Qualitative Methodology*, Beverly Hills, Californie:
Gage, 1983, pages 247-269.
- VAN TIL, J., « The three Sectors Voluntarism in a Changing Political Economy », in
Journal of Voluntary Action Research, vol. 16, nos 1/2, 1987, pages 50-63.

ANNEXE

QUESTIONNAIRE

Protocole d'entrevue semi-dirigée soumis aux participants dans le cadre de la mesure
Expérience de travail

Date _____

Nom _____

Groupe d'âge (18-30; 30-42; 43-55) _____

Sexe _____

Scolarité _____

Nom de l'entreprise _____

Durée du projet _____

A. LA PROFESSION

1. Quel type d'emploi exercez-vous?

2. Comment avez-vous obtenu ce travail?

3. Quelles sont les raisons pour lesquelles vous avez obtenu cet emploi?

4. Aviez-vous suivi une formation requise à ce type d'emploi?

5. Si oui, quelle est la nature de cette formation?

6. Avez-vous choisi ce travail ou avez-vous été sollicité à cet égard? Expliquez votre réponse.

7. Étiez-vous sans revenu ou receviez-vous des prestations du ministère de la Sécurité de revenu avant d'obtenir cet emploi?

8. Depuis combien de temps (mois, année) avez-vous reçu des prestations de la sécurité du revenu?

B. LES DIFFICULTES, LES OBSTACLES OU LES LIMITES RELIÉS AU TRAVAIL

9. Les tâches sont-elles très exigeantes, moyennement exigeantes, ou peu exigeantes?

10. Quels sont les obstacles que vous rencontrez dans votre travail?

11. Quelles sont selon vous les causes de ces obstacles?

12. Croyez-vous pouvoir les surmonter? Expliquez votre réponse.

C. LE DÉVELOPPEMENT DES QUALITÉS ET DES APTITUDES PERSONNELLES

RELIÉES AU TRAVAIL

13. Quelles sont les qualités demandées par l'employeur pour réaliser ce travail?

14. Quelles sont les aptitudes ou habiletés requises pour ce travail?

15. Quelles sont les qualités personnelles que vous avez développées depuis le début de votre stage?

16. Quelles sont les aptitudes ou les habiletés que vous avez développées depuis le début de votre stage?

17. Qui vous a aidé dans cette tâche?

18. Par quels moyens?

D. LES RÈGLES ET LES NORMES RELATIVES À LA MESURE EXPÉRIENCE DE TRAVAIL

19. Quelles sont les règles ou les normes rattachées à votre emploi (par l'employeur)?

20. Quelles sont les règles ou les normes fixées par votre agent du Centre Travail-Québec?

E. LES SANCTIONS RATTACHEES AU PROJET

21. Quels sont les sanctions prévues par le ministère de la de la Sécurité du revenu en cas de manquements de votre part?

22. Précisez les raisons de nature à apporter des sanctions?

F. LE DEGRE DE SATISFACTION AU TRAVAIL

23. Êtes-vous satisfait ou non de votre travail? Précisez votre réponse.

24. Quels sont les avantages pour vous d'avoir cet emploi?

24.1 Au niveau personnel?

24.2 Au niveau social?

24.3 Au niveau économique?

25. Quelles sont vos chances de demeurer à l'emploi après votre stage?

26. L'employeur s'est-il prononcé à ce sujet? Que vous a-t-il dit?

QUESTIONNAIRE

Protocole d'entrevue semi-dirigée soumis aux employeurs dans le cadre de la mesure
Expérience de travail

Date _____

Nom de l'entreprise ou de l'organisation _____

Nom du répondant _____

Fonction du répondant _____

A. LA PROFESSION

1. Quelles sont les fonctions des employés de votre entreprise?

2. Quelles sont les fonctions exécutées par les participants au programme Expérience de travail?

3. Combien de stagiaires avez-vous engagés cette année et combien en restent-ils?

3.1 Quelles sont les raisons de leur départ?

4. Combien de stagiaires vont demeurer à l'emploi? _____

4.1 À temps partiel? _____

4.2 À moyen terme? _____

4.3 À long terme? _____

B. LES AVANTAGES DU PROGRAMME

5. Pour quelles raisons faites-vous appel à ce programme?

5.1 Pour un surplus de travail? _____

5.2 Pour d'autres raisons? _____

6. Ce programme est-il utile pour combler certains besoins de votre entreprise?

6.1 Quel est le principal avantage que vous trouvez à ce projet?

C. LES DIFFICULTES, LES OBSTACLES OU LES PROBLEMES RELIÉS AUX STAGIAIRES

7. En général, quels sont les principaux obstacles que vous rencontrez avec les participants de ce programme?

7.1 Sont-ils motivés? Précisez votre réponse.

7.2 Sont-ils responsables?

7.3 Respectent-ils les horaires de travail?

7.4 Ont-ils les qualités requises pour l'emploi offert?

7.5 Est-ce qu'ils se conforment aux exigences demandées?

7.6 Avez-vous constaté une amélioration des comportements chez plusieurs participants depuis le début de leur stage?

7.7. Avez-vous dû intervenir à ce sujet et dans quelle mesure?

D. LE DEVELOPPEMENT DES QUALITÉS ET DES APTITUDES PERSONNELLES DES PARTICIPANTS

8. Croyez-vous que les participants ont développé des qualités personnelles depuis le début de leur stage?

8.1 Si oui, quelles sont ces qualités?

9. Croyez-vous que les participants ont développé des aptitudes ou des habiletés personnelles?

9.1 Si oui, quelles sont ses aptitudes ou habiletés?

**E. LES PRINCIPES, LES REGLES ET LES NORMES QUE L'EMPLOYEUR DOIT
RESPECTER**

10. Quels sont les principes, les règles ou les normes auxquels vous êtes soumis dans le cadre de la mesure Expérience de travail?

11. Ces exigences sont-elles conformes au désir de l'employeur?

12. Sont-elles pertinentes pour maintenir les stagiaires au travail?

13. Sont-elles trop grandes pour les stagiaires?

F. LA SUPERVISION DE L'EMPLOYEUR

14. Quel type de support accordez-vous aux participants pour les aider dans leurs tâches de travail?

15. Devez-vous parfois imposer des sanctions aux participants?

16. Pouvez-vous préciser la nature de ces sanctions?
