

LA FORMATION À L'EMPLOYABILITÉ

Adèle Chené et Brigitte Voyer

Université de Montréal

Résumé

L'article porte sur la formation à l'employabilité. Après avoir clarifié le concept d'employabilité, décrit le contexte politique et les contenus de formation, et présenté l'évaluation qu'on a faite des programmes de formation à l'employabilité, les autrices défendent l'idée que, en favorisant un consensus autour de la pertinence de pratiques où chacun trouve son compte, le discours sur l'employabilité a eu pour effet de mobiliser un nombre important d'acteurs et ce, malgré le caractère inopérant de la plupart des interventions pour les sans-emploi. Les autrices ont choisi le concept habermassien de l'agir communicationnel pour discuter du pouvoir du langage sur les actions et repérer quelques enjeux liés à la formation à l'employabilité.

Abstract

The article focuses on employability. A clarification of the concept is followed by a description of the policies related to training for employability, their content, and some evaluative data. The authors defend the idea that, in favoring a consensus on the relevance of practices wherein everyone finds some profit, the discourse on employability has had the effect of mobilizing an important number of actors despite the ineffectiveness of most initiatives targeted at the unemployed. They ground their analysis on Habermas's theory of communicative action, discuss the influence of language on comprehension and enactment, and point to what is at stake in the area of employability.

Les politiques gouvernementales favorisant le financement de la formation à l'employabilité ont contribué à changer le cours des choses en formation des adultes au Québec, depuis les années quatre-vingt. Maintenant que le « champ de l'employabilité » s'apprête à laisser la place au « parcours vers l'insertion, la formation et l'emploi » (Institut Canadien d'Éducation des Adultes, 1999), il nous est apparu opportun de nous interroger sur l'émergence d'un terme comme celui d'employabilité et de tenter de comprendre la portée de son utilisation collective sur les pratiques en éducation des adultes.

Notre article se présente comme un essai et nous visons deux objectifs: (a) clarifier ce qu'on entend par employabilité et rappeler l'ampleur des pratiques qui lui sont reliées, (b) mettre en perspective le pouvoir du discours et des pratiques dans l'espace social plus large, où la formation des adultes est à la fois convoquée de l'extérieur à dispenser des services, et engagée de l'intérieur à l'endroit d'un public défini.

Nous avons divisé notre étude en deux parties. Dans la première partie, nous analysons le concept d'employabilité et précisons ce qu'on entend par les programmes dits de formation à l'employabilité, suite à quoi nous présentons le cadre politique des dispositifs mis en place, les contenus de formation ainsi que l'évaluation qu'on a pu faire des pratiques. Dans la seconde partie, nous cherchons à rendre compte de l'effet mobilisateur du thème de l'employabilité et à saisir les enjeux des actions entreprises en fonction de l'employabilité et qui n'ont peut-être pas changé avec le plus récent « parcours vers l'insertion, la formation et l'emploi ».

Formation à l'employabilité

Le concept d'employabilité

Puisque la définition et l'usage du mot employabilité ne sont pas univoques, nous relevons tout d'abord quelques-unes des distinctions propres à son utilisation au Canada, au États-Unis et en France. Le terme employabilité est largement utilisé aujourd'hui. Le plus récent lexique canadien de l'emploi (Beauregard, 1997) le définit comme l'aptitude à l'emploi ou l'aptitude au travail. À ce terme est associé l'adjectif « employable », qui veut dire prêt au travail, prêt à travailler ou apte au travail. Dans une édition datant de 1983 (Emploi et Immigration Canada, 1983), nous retraçons la même association de l'employabilité à l'aptitude à occuper un emploi, l'aptitude au travail ou encore la capacité de travail. Ce sens de l'employabilité correspond à l'usage qui était courant aux États-Unis dès les années cinquante. Dans le champ conceptuel de l'employabilité se trouve aussi incluse l'« employabilité globale ou relative », c'est-à-dire la possibilité globale ou relative d'emploi.

Gazier (1990) a repéré un second usage du terme employabilité au Canada et aux États-Unis, vers les années soixante, soixante-dix; le terme désigne alors « l'attractivité d'un individu, aux yeux des employeurs » (p. 579), laquelle se mesure à certaines attitudes, certains comportements, particulièrement à la capacité d'une personne de s'intégrer dans le milieu de travail. Avec une telle définition du terme, on comprend que le développement de l'employabilité a comme objectif d'ajuster les aptitudes des demandeurs d'emploi à ce qui est attendu par l'employeur.

Par contre, en France, où il apparaît au début des années soixante-dix, le terme employabilité signifie la probabilité variable d'une personne à se trouver un emploi, celle-ci étant liée à des dimensions objectives, structurelles, comme les conditions économiques ou individuelles, comme le fait d'être handicapé physiquement. Les politiques sociales ou économiques peuvent en conséquence faire varier cette probabilité.

Au Québec, on utilise beaucoup le terme employabilité depuis 1980 et sa signification a surtout la connotation subjective de l'« employability » américaine; par exemple, on dit que le concept d'employabilité suppose des habiletés ou encore on s'applique à dresser la liste des habiletés d'employabilité (Serre, Desjardins et Tardif, 1992).

Il y a donc plusieurs acceptions du terme employabilité, ce qui nécessite d'en contextualiser l'usage. Tantôt la définition descriptive de l'employabilité a une connotation subjective; elle renvoie alors à un ensemble d'habiletés inhérentes à la personne ou à l'attractivité d'un individu pour un employeur. Cela est explicite, par exemple, quand les programmes d'employabilité sont présentés comme « destinés aux travailleurs qui ont des carences de compétence professionnelle et qui doivent surmonter des obstacles importants pour intégrer le marché du travail » (Ministère du Développement des ressources humaines Canada, 1994b, p. 52). Tantôt sa connotation est objective; elle correspond alors à la probabilité plus ou moins grande de trouver un emploi, laquelle peut dépendre de conditions économiques et sociales, et varier selon les indicateurs retenus pour mesurer la performance d'individus ou de catégories d'individus sur le marché du travail. Cette dernière acception de l'employabilité tend à s'imposer internationalement; on dit par exemple que le travailleur qui est sans emploi depuis plus d'un an est moins employable que celui qui ne l'est que depuis deux semaines.

La clarification du concept est utile, au moins pour saisir l'intention des actions liées à l'employabilité. En effet, les programmes dits d'employabilité peuvent être associés au placement de la main-d'œuvre; par exemple, on définit l'employabilité comme étant le « moyen de réduire l'écart entre, d'une part, les besoins des personnes sans emploi et, d'autre part, les besoins des entreprises en termes de postes à combler » (Corporation de développement économique communautaire Rosemont Petite-Patrie, 1992, p. 6). Ou bien ils sont associés à la formation professionnelle, parce qu'ils visent à rendre un individu « employable », par l'entraînement et l'acquisition d'habiletés. On trouve aussi des définitions de l'employabilité englobant les facteurs individuels et les facteurs structurels, telles celles de Fontan (1991) :

L'employabilité se définit comme l'ensemble des facteurs qui affectent les conditions sociales d'accessibilité et d'inaccessibilité d'un individu, d'un groupe d'individus, d'une communauté ou d'une population au marché du travail ... La notion d'accessibilité traduit cette double réalité où les responsabilités incombent autant à l'individu qu'à l'entrepreneur individuel ou collectif. (pp. 80-81)

Ces dernières définitions ont un caractère normatif. Le concept même d'employabilité implique en effet l'idée de trouver ou de conserver un emploi; de plus, il s'agit là de quelque chose de souhaitable. D'ailleurs Ciesielski et Laberge (1993) ont déjà remarqué que « Le plan de relèvement du niveau d'employabilité n'a de sens qu'en termes de développement, d'accroissement, de bonification » (p. 274). On peut penser que l'amélioration de l'employabilité est liée à des choix politiques, comme c'est le cas avec les programmes d'accès à l'égalité pour les personnes handicapées, mais les pratiques nous disent aussi qu'une formation qui tient compte des lacunes de chacun et de ses aptitudes à s'adapter au marché du travail pourrait y contribuer.

Cadre politique

Le cadre général et le lieu d'où émanent les programmes liés à l'employabilité ne sont pas sans conséquence sur la signification du concept pour la formation. Or, le tableau est complexe. On peut considérer 1984 et 1985 comme les années charnières de l'implantation des dispositifs de formation liés au développement de l'employabilité. Ces années-là, le gouvernement québécois donnait de nouvelles orientations à l'éducation des adultes (Gouvernement du Québec, 1984) et offrait, en tandem avec le gouvernement fédéral, une variété de programmes. Résumons ici brièvement les moments décisifs de l'évolution des programmes d'employabilité, pour montrer l'étendue des intentions gouvernementales et les origines d'un système bigarré s'étant structuré progressivement autour d'enchevêtrements législatifs :

1984: création, par le ministère québécois de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, chargé de l'intégration et de la réintégration au marché du travail, de programmes de développement de l'employabilité à l'intention des assistés sociaux de moins de 30 ans. Inclusion d'une disposition touchant spécifiquement l'employabilité des bénéficiaires de l'aide sociale dans les accords relatifs à la formation sur mesure en établissement;

1985: entente Canada-Québec sur l'employabilité des bénéficiaires de l'aide sociale, qui élargit la population considérée à la périphérie du marché du travail, et la nouvelle stratégie fédérale du marché du travail de Planification de l'emploi;

1989: modification du système d'aide sociale, par la loi 37, laquelle comporte des dispositions relatives à l'employabilité des assistés sociaux aptes au travail, ce qui a notamment pour effet d'élargir l'offre des programmes, d'augmenter le nombre de prestataires et de rendre l'accès aux prestations conditionnel à la participation aux mesures;

1990: modification du régime d'assurance-chômage, sanctionnant l'allocation des fonds de la Caisse d'assurance-chômage «à des fins productives», prévue dans le cadre de la Stratégie fédérale de mise en valeur de la main-d'œuvre de 1989 et destinée, entre autres, aux prestataires d'assurance-chômage et aux bénéficiaires d'aide sociale;

1994: réforme du système de sécurité sociale, dite «réforme Axworthy», qui ressert le lien entre les axes de l'emploi et de l'acquisition du savoir, et celui de la sécurité sociale proprement dite;

1998: adoption de la Loi 186 sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale, permettant une offre de service et un encadrement plus personnalisés et contraignant les personnes de moins de 25 ans à participer aux mesures;

avènement de la Politique active du marché du travail qui rassemble les différentes interventions en développement de l'emploi autour de cinq grands axes (préparation, insertion, maintien, stabilisation et création) et qui, articulée à la loi 186, réduit le nombre de programmes et amoindrit l'aspect normé des mesures;

instauration de la Politique de soutien au développement local et régional qui a pour effet, d'une part, de créer des liens plus serrés entre le développement économique territorial et l'employabilité, et, d'autre part, de favoriser une planification en partenariat;

création d'un réseau décentralisé des services d'emploi dorénavant géré par Emploi-Québec, résultat de l'entente fédérale-provinciale, permettant d'offrir les services aux sans-emploi (chômeurs, assistés sociaux et individus sans statut particulier).

Ainsi, jusqu'à tout récemment, les politiques d'employabilité créaient une séparation nette entre les personnes sans emploi et la main-d'œuvre. Cette situation a d'ailleurs été décriée par de nombreux organismes telle la Coalition des organismes communautaires pour le développement de la main-d'œuvre (Galarneau, 1994). Progressivement toutefois, on a assisté à un éclatement des différents publics et des visées des programmes. De plus, si les mesures liées à l'employabilité offraient à certains la possibilité d'une formation qualifiante, c'est-à-dire avec attestation ou diplôme, la plupart des publics visés en ont surtout retiré de l'expérience de travail et des formations courtes, l'une et les autres souvent sans issue. D'ailleurs, cette tendance n'a cessé d'être affirmée, au fil des ans, par des politiques favorisant la participation du secteur privé. Et puisque cette série de mesures n'a pas été accompagnée d'une réelle politique de développement de l'emploi—du moins jusqu'à tout récemment—, l'employabilité a longtemps délimité, en quelque sorte, un espace où la formation préparant la personne à s'intégrer au marché du travail s'est retrouvée de manière contradictoire associée au déni de l'emploi.

Dans la panoplie des politiques micro-économiques gouvernementales, les programmes d'employabilité ont contribué à changer le cours de la formation des adultes. Cherchant à s'adapter à la conjoncture, ces mesures étaient justifiées par le lien qu'elles affirmaient entre la formation et l'emploi. Mais il y a lieu de préciser la place et l'orientation qu'a prises la formation dans le champ de l'employabilité, et de voir en quoi les pratiques de formation ont eu et ont encore aujourd'hui un caractère proprement éducatif.

Les contenus de la formation à l'employabilité

La description des contenus de formation associés aux mesures d'employabilité¹ s'appuie sur plusieurs documents utilisés ou produits par les

¹ Au niveau provincial, les mesures d'employabilité étudiées sont les suivantes : Rattrapage scolaire, Expérience de travail (EXTRA), Stage en milieu de travail (STM), Programmes d'aide à l'intégration à l'emploi (PAIE), Retour aux études post-secondaires de familles monoparentales, Reconnaissance des Activités de Développement de l'Employabilité (RADE), Services Externe de Main-d'Oeuvre (SEMO) et Travaux communautaires. Au niveau fédéral, elles sont les suivantes : Amélioration de l'employabilité, Adaptation au marché du travail, Développement des collectivités, Information et initiatives spéciales. Le corpus étudié est étalé sur plusieurs années d'ententes fédérales-provinciales au cours desquelles certains programmes ont disparu, d'autres ont été renommés, remaniés ou maintenus.

organismes engagés dans la formation du public visé par ces mesures. C'est à partir de feuillets publicitaires, de grilles-horaires de cours, de directives pédagogiques ou de documents d'appoint que nous avons identifié les contenus de formation liés à l'employabilité développés dans des services d'éducation des adultes de l'ordre secondaire, des services de formation sur mesure des collèges, des Clubs de recherches d'emploi ou même des Corporations intermédiaires de travail. Nous nous sommes ici concentrées sur les contenus et non sur les méthodes de formation, et nous les avons classés selon quatre rubriques: la connaissance de soi et l'orientation professionnelle, les méthodes de recherche d'emploi, les savoirs scolaires associés à la formation générale ou professionnelle, et les habiletés pratiques par la production en milieu de travail. Ces catégories émergentes correspondent de près à la classification des contenus généralement utilisée dans les documents étudiés.

La connaissance de soi et l'orientation professionnelle. Les programmes d'employabilité centrés sur la connaissance de soi s'appellent aussi « développement personnel » ou « dynamique de vie » et peuvent constituer une composante d'un programme d'amélioration de l'employabilité ou encore un programme en soi. Les programmes de connaissance de soi comprennent des exercices d'introspection, jumelés à des échanges entre les participants, et visent la connaissance plus approfondie de la personnalité du participant. Aussi y aborde-t-on l'identité personnelle, à travers les différents rôles sociaux joués par la personne et à partir des expériences quotidiennes, des valeurs, des affinités, des aspirations, des capacités individuelles, des difficultés personnelles ou des éléments environnementaux qui peuvent influencer sur le comportement. Les démarches de connaissance de soi comprennent une exploration de ses goûts et de ses aptitudes en vue de clarifier son orientation professionnelle. D'ailleurs, au fil des ans, les organismes de développement de l'employabilité ont construit divers outils et méthodes d'intervention résolument inspirés des approches de l'orientation professionnelle (Verville, 1997).

Malgré la variété des programmes, le participant décrit généralement les aspects saillants de sa personnalité, établit le bilan de ses ressources personnelles, affectives, intellectuelles, morales et physiques, examine ses différents rôles sociaux, identifie ses intérêts personnels, imagine des moyens concrets de dépasser ses limites, résume et commente sa perception de soi et celle des autres. La personne est aussi amenée à identifier ses lacunes et à choisir des moyens de les combler; elle découvre les liens entre le besoin, le sentiment et le comportement, et elle évalue sa capacité à faire des choix en accord avec ses valeurs, à être en contact avec ses sentiments et à en reconnaître la légitimité (Enjeu, Intégration au travail, s.d.).

Pour certains publics, entre autres pour les femmes, on aborde des sujets plus intimement liés au vécu personnel, ce qui permet d'identifier les éléments inhibant l'intégration au travail ou aux études. Par exemple, on traite du manque de confiance en soi, de la difficulté à coordonner la vie de

famille et le travail, de la culpabilité à se réserver un espace social personnel, de la violence à la maison ou de la difficulté à s'exprimer verbalement.

Les méthodes ou techniques de recherche d'emploi. Avec les méthodes ou techniques de recherche d'emploi on vise l'acquisition de connaissances et d'habiletés qui rendront la personne plus autonome dans sa recherche d'un emploi. Malgré l'éventail des formules on y aborde généralement des questions comme la dynamique du marché du travail, les exigences des employeurs, les programmes gouvernementaux, les conditions de travail et les droits des travailleurs; on identifie les obstacles à l'intégration au marché du travail et on est mis au fait des atouts importants pour les employeurs.

Par exemple, un cahier de matériel d'apprentissage (Ministère de l'Éducation du Québec, Direction générale de l'éducation des adultes, 1989) identifie quatorze qualités recherchées par l'employeur : ponctualité, productivité, respect du bien de l'entreprise, conscience professionnelle, organisation personnelle, disponibilité, initiative au travail, ouverture aux autres, capacité d'adaptation, ouverture aux changements, implication dans l'entreprise, préoccupation de l'entreprise, capacité de remise en question, formation continue; on y apprend à dresser un bilan personnel comme travailleur, puis comme personne à la recherche d'un emploi; on y apprend l'importance de cultiver une attitude positive dans la recherche d'emploi; on y apprend où et comment repérer les postes disponibles, comment solliciter un emploi, entrer en communication avec un employeur, se présenter en entrevue, etc. L'ensemble des exercices favorise la construction d'un projet personnel d'emploi et s'accompagne souvent d'une démarche d'orientation professionnelle.

Les savoirs scolaires associés à la formation générale ou professionnelle. La formation générale ou professionnelle est habituellement dispensée par les établissements scolaires et s'adresse à des publics différents selon l'ordre d'enseignement. Par exemple, des cours à caractère professionnel sont offerts, mais aussi de la formation de base, des cours de langue et autres cours d'appoint visant à mettre à jour les connaissances jugées préalables, en français, en anglais, en mathématiques ou en sciences (Ministère de l'Éducation du Québec et Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science, 1988a; Ministère de l'Éducation du Québec, 1998).

Comme autre exemple, des personnes peu scolarisées ont pu s'instruire à l'école secondaire en lecture, écriture et calcul de base des niveaux 1-2-3 et pré-secondaire tandis que d'autres, se dirigeant vers un métier manuel, ont reçu une formation générale spécifique au développement de compétences de travail, par exemple en anglais, informatique, premiers soins, santé sécurité au travail, parallèlement à des activités d'ateliers techniques ou d'alternance industrie-école; d'autres encore se sont appliquées à terminer le programme des études secondaires, incluant langue maternelle et langue seconde, mathématiques, biologie, informatique et histoire.

L'acquisition d'habiletés pratiques par la production en milieu de travail. L'acquisition d'habiletés pratiques est surtout associée à l'expérience

de travail, particulièrement dans le cadre de stages en milieu de travail. Dans ce cas, c'est l'employeur, soit une entreprise de production de biens ou un organisme communautaire social ou culturel, qui se voit confier l'initiation et l'entraînement du participant aux tâches et aux savoir-faire qui lui sont propres. C'est ainsi que, par exemple, parce qu'elles participent à ces formules, les Corporations intermédiaires de travail œuvrant dans le secteur des services, entre autres d'entretien ou de récupération, se voient investies de la responsabilité de former leurs équipes de travail. Dans le cas également de certains programmes, considérant que l'employabilité se développe par une participation directe au travail, il s'agit surtout d'apprentissage sur le tas.

Ces formations sont souvent sous la responsabilité de l'employeur par rapport à la composante de formation dite sur les lieux de travail et ont comme objectifs principaux la « préparation à un métier », « l'acquisition de compétences professionnelles particulières » en réponse aux besoins formulés par des entreprises (Ministère de l'Éducation du Québec, Direction de la formation générale des adultes, 1997). Mais certains programmes comportent aussi une composante dite « hors des lieux » de travail, davantage concentrée sur la formation professionnelle générale et spécialisée, et les techniques de recherche d'emploi.

La formation a donc une place dans les programmes d'employabilité sans en avoir toutefois l'exclusivité. Les contenus sont variés et recouvrent des orientations qui touchent tour à tour la modification des attitudes et, des comportements, les modes de pensée, la perception de l'environnement économique, la manière de se concevoir soi-même, le rehaussement des compétences académiques, professionnelles ou sociales, le développement de la socialisation, le support social, la pratique professionnelle, etc. Comme l'ont observé également Leclerc, Comeau et Maranda (1996, p. 123), l'employabilité s'apparente par son humanisme à l'éducation des adultes et s'inspire comme elle d'un modèle développemental, tout en faisant une place importante également aux approches cognitives.

L'évaluation des programmes d'employabilité. Depuis 1985, plusieurs rapports d'évaluation des programmes gouvernementaux liés à l'employabilité ont été publiés, rendant compte de leur efficacité en regard des objectifs visés et de leur impact sur la fin de la dépendance financière des sans-emploi par rapport à l'État. Or, les modes d'évaluation privilégiés laissent voir les orientations données à l'employabilité. De façon prépondérante, ils traduisent une « vision statique de l'employabilité » correspondant à la stricte opposition emploi/non-emploi (Demazière, 1995, p. 4). Cette orientation a imposé une vision mécanique aux dispositifs de formation qui a eu pour effet de sous-estimer les éléments qui médiatisent la relation formation-emploi.

Examinés en fonction de leur objectif central, à savoir l'insertion sur le marché du travail, les programmes ont déçu. L'impact particulièrement mitigé des programmes est déjà bien connu (Ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, Direction de l'évaluation 1985; Filion et Lanctôt, 1991; Bourbeau, 1992; Dussault et Filion, 1993; Sylvestre, 1994; Ministère

du Développement, 1994b; McAll, 1996). Il convient toutefois de souligner la faible attention portée aux aspects proprement éducatifs des programmes d'employabilité et de relever certaines observations les concernant.

D'abord, quelques études d'évaluation ont porté sur les besoins de formation des bénéficiaires de l'aide sociale (Brouillette, Hamel et Lavigne, 1988), sur la correspondance entre l'offre de formation et les attentes exprimées par les participants (Ministère de la Main-d'œuvre, 1985), tandis que d'autres recherches ont permis de mettre en lumière l'appréciation des participants (Sylvestre, 1994). De façon générale, il ressort qu'on tient peu compte des aspirations, projets et intérêts personnels, et que la relation entre le cheminement individuel des participants et les programmes offerts est très diffuse.

D'autres recherches ont, pour leur part, porté un regard sur la capacité du système scolaire de trouver des formules facilitant la réintégration scolaire. Elles ont relevé la difficulté pour des adultes de s'inscrire dans un long processus dont les promesses ne sont pas assorties de garanties d'intégration sur le marché de l'emploi (Bourbeau, 1992). On a aussi mis en relief les limites de l'intervention éducative et les demandes formulées par les bénéficiaires au sujet des services périphériques comme « le suivi, la psychologie, le travail social, les premiers soins et l'orthophonie » (Bourbeau, 1992, p. 19). La qualité de l'accompagnement et de l'encadrement a d'ailleurs constitué une recommandation centrale émise par les trois membres du Comité externe de la réforme de la sécurité du revenu (Bouchard, Labrie et Noël, 1996).

L'étude de Sylvestre (1994, pp. 21-22) se penche sur l'offre de formation et révèle que la formation sur mesure en établissement, surtout technique, et les stages en entreprises obtiennent une meilleure cote auprès des participants que les cours de formation générale (français, mathématiques, méthodologie), considérés trop théoriques. De même, les programmes de formation seraient meilleurs lorsqu'ils reposent sur une participation du secteur privé (Ministère du Développement des ressources humaines Canada 1994a, p. 34).

D'ailleurs, l'efficacité des programmes de formation liée à l'employabilité a été jugée aussi sévèrement dans d'autres pays, comme il se dégage d'une étude de l'Organisation de coopération et de développement économiques (1995). C'est-à-dire que l'amélioration des perspectives d'emploi des travailleurs moins qualifiés, des chômeurs de longue durée ou des bénéficiaires de l'aide sociale n'est assurée que si des groupes bien identifiés sont suivis avec beaucoup d'attention et avec le concours de l'entreprise. On arrive à la conclusion que les programmes publics de formation liés à l'employabilité sont plutôt inefficaces. De surcroît,

même lorsqu'ils se révèlent efficaces, les programmes publics de formation n'ont généralement qu'un impact globalement limité sur l'amélioration des perspectives d'emploi et de gains des travailleurs les moins qualifiés car ils ne représentent que peu de chose par rapport à l'ampleur des besoins. (p. 35)

Ce constat justifie d'ailleurs les orientations proposées par l'Organisation de coopération et de développement économiques (1996) en faveur de la mise en place de mesures davantage individualisées, encadrées et mieux évaluées.

En conclusion de cette première partie, nous émettons l'idée que l'utilisation du terme «employabilité», courante dans le discours des politiques, mais aussi communément acceptée dans le milieu de la formation des adultes, a d'abord déplacé l'attention de la réalité objective du manque d'emploi vers les carences de compétence qui inhibent l'intégration des individus au marché du travail. Et jusqu'à récemment, quand il était question de qualification professionnelle, l'employabilité séparait la catégorie des sans-emploi d'autres catégories de personnes qui, elles, étaient en voie d'intégration ou intégrées au marché du travail. Mais, au-delà de ces considérations déjà généralement admises, il apparaît clair que, depuis 1984, les politiques relatives à l'employabilité ont contribué à modifier considérablement le champ de la formation des adultes et que les pratiques de formation ont à leur tour contribué à définir ce qui est pertinent à l'employabilité. On a pu voir à l'œuvre la reconfiguration d'un contexte social dans lequel des acteurs multiples ont tracé les grandes lignes d'un accord autour de ce qui paraissait souhaitable pour les sans-emploi. En discordance toutefois, nous retenons non seulement la déception qu'ont engendrée les programmes de formation à l'employabilité, mais aussi le caractère illusoire d'une gigantesque entreprise qui n'a pu ajuster l'un à l'autre le marché de l'emploi et l'impératif de formation.

L'« employabilité », médium de l'action de formation à l'intention des sans-emploi

La deuxième partie de cet article a pour objectif de problématiser la formation liée à l'employabilité. Selon notre perspective, non seulement les mots véhiculent du sens, mais ils contribuent aussi à faire advenir les choses. Nous partons de l'hypothèse que le langage de l'employabilité a servi de médium à l'action de formation visant les sans-emploi, parce qu'autour de lui se sont établis les consensus suffisants à cette action commune. Pour appuyer notre interprétation, nous recourons au concept habermassien de l'agir communicationnel. Nous présentons les grands traits de cet appui théorique, puis nous exposons comment l'action de divers acteurs a pivoté autour de l'employabilité; enfin, nous essayons d'identifier certaines influences et quelques-uns des défis qui se profilent dans le champ d'action de la formation à l'« employabilité ».

L'agir communicationnel comme concept d'action

Habermas (1987) a identifié quatre concepts d'action fondamentaux qui sous-tendent les théories de sciences sociales : l'agir téléologique, l'agir régulé par des normes, l'agir dramaturgique et l'agir communicationnel. Le concept de l'agir communicationnel a ceci de particulier que « l'intercompréhension langagière est introduite en tant que mécanisme de coordination des actions » (t. 1, p. 110). Ce concept met en valeur le rôle

social de l'action langagière. Alors que l'agir téléologique met en valeur le fait que l'action correspond au choix de moyens en fonction d'une fin et l'agir régulé par des normes, celui que les membres d'un groupe social orientent leurs actions selon des valeurs communes, l'agir dramaturgique est associé au fait que l'interaction offre une occasion de se présenter devant les autres sous un angle particulier. Ces caractéristiques ne sont pas exclues de l'agir communicationnel, mais ce dernier se distingue par le fait que le langage est central dans l'entente entre les acteurs pour coordonner leurs actions. Dans l'agir communicationnel, « le langage est un médium de la communication, il sert à l'entente entre des gens qui veulent communiquer, tandis que les acteurs, en s'entendant mutuellement pour coordonner leurs actions, poursuivent chacun des buts déterminés » (t.1, p. 117).

Nous pensons que le concept de l'agir communicationnel permet de faire apparaître la portée pratique de l'introduction d'un terme comme celui d'« employabilité » dans le discours des politiques gouvernementales. En effet, au niveau des sous-systèmes de l'appareil politique, différents ministères étant concernés, des sous-systèmes de la formation reliée à l'emploi comme les entreprises et les organismes de formation y trouvant leur intérêt, ainsi qu'au niveau du monde vécu de plusieurs acteurs comme les formateurs, les agents d'aide sociale, les chômeurs ou les prestataires de l'aide sociale, des consensus se sont développés autour de l'employabilité. L'employabilité s'est bel et bien taillé une place dans la réalité économique, sociale et politique, avec l'appui pour ce faire d'expressions ou de termes voisins ou associés, tels apte ou inapte au travail, responsabilité à l'endroit de l'emploi, intégration ou insertion au travail, entrepreneuriat, partenariat et, plus récemment, parcours individualisé vers l'emploi.

L'employabilité, thème vecteur d'action

Depuis vingt ans, l'employabilité a été au premier plan des thèmes mobilisateurs dans le champ de la formation. Attelées à des objectifs économiques, les politiques ont contribué à structurer une large portion des pratiques de formation des adultes et à mobiliser pour ce faire de multiples acteurs qui, à leur tour, comprenaient l'impératif de la formation à l'employabilité et y trouvaient leur compte. La légitimité du discours politique sur l'employabilité s'est également appuyée sur les aspirations de la population touchée par les récessions économiques et le rétrécissement du marché de l'emploi. Malgré les effets mitigés des actions entreprises, malgré l'impulsion d'une nouvelle loi cherchant à pallier les lacunes des programmes d'employabilité (Gouvernement du Québec, 1998) et malgré les inquiétudes suscitées par les nouvelles orientations gouvernementales (Institut Canadien d'Éducation des Adultes, 1998), le lien direct entre formation et employabilité n'a pas été réellement remis en question. L'agir communicationnel nous permet de comprendre ceci, au double niveau de la communication et de l'action.

Niveau de la communication. La « formation à l'employabilité » est apparue dans les politiques gouvernementales comme celle « qui met l'accent

sur l'acquisition de compétences professionnelles précises et des connaissances nécessaires pour obtenir et conserver un emploi » (Emploi et Immigration Canada, 1988, p. 4). Cette définition, générale, est communément admise, si on se fie au fait que la Commission canadienne de mise en valeur de la main-d'œuvre, dans laquelle étaient associés le gouvernement fédéral, le gouvernement provincial et le secteur privé, et où étaient représentés les employeurs, les travailleurs, les éducateurs et les groupes d'action sociale, a utilisé une définition semblable pour justifier la formation, principal programme d'adaptation offert aux chômeurs : « la formation aide les gens à s'adapter à l'évolution du marché du travail et à acquérir les compétences nécessaires pour obtenir un emploi de longue durée » (Emploi et Immigration Canada, 1991, p. 3). Certes, des mesures particulières ont visé certaines compétences, identifiées essentielles pour un poste de travail, telles l'alphabétisation ou la formation professionnelle de niveau secondaire. Mais, dans l'ensemble, le concept est resté assez ouvert, ce qui a fait qu'on a pu, à certains endroits, l'associer à la formation sur mesure et, à d'autres, au développement de contenus correspondant à des groupes particuliers de personnes sans emploi.

La formation étant devenue accessible à un nouveau public avec les mesures liées à l'employabilité, les organismes dont la mission est la formation, comme les écoles secondaires et les collèges d'enseignement général et professionnel, ont cherché à assurer leur quote-part en adaptant des programmes et en développant des cheminements pédagogiques appropriés. Non seulement les contenus de la formation à l'employabilité se sont précisés au fil du temps, comme on l'a vu plus haut, mais on s'est appliqué à viser l'acquisition des compétences que l'on savait ou jugeait souhaitables, sinon requises sur le marché de l'emploi. Il en a été de même dans les organismes communautaires, dans les organismes privés et publics ou dans les entreprises qui pouvaient, en retour d'une initiation à des tâches données, accueillir des stagiaires.

Ainsi, former à l'employabilité pouvait, et peut encore aujourd'hui, vouloir dire mettre à jour des savoirs professionnels devenus obsolètes, alphabétiser, apprendre les techniques de recherche d'emploi, encourager la confiance en soi, et bien d'autres choses encore. C'est que les donneurs de formation se sont reconnus dans la mission du développement de l'employabilité, en même temps que le sens de l'employabilité est resté suffisamment vague pour que chacun lui ajoute son empreinte. Le fait qu'il y a un éventail d'activités apparaissant tout aussi légitimes les unes que les autres a empêché, d'un point de vue pratique, de réduire la confusion entre les connotations objective et subjective du concept. Par exemple, un même organisme peut évaluer le niveau d'employabilité de sa clientèle, c'est-à-dire « au moyen d'entrevues de counseling ... établir un pronostic quant à la probabilité de se trouver un emploi », et offrir « des activités d'amélioration de l'employabilité, telles que la formation préparatoire à l'emploi, la formation professionnelle, les stages, les expériences de travail subventionnées ou non, le placement, etc. » (Ciesielski, 1995, p. 58), sans

que soit objectivement rehaussé le niveau d'employabilité des personnes. Cet exemple montre comment, parce qu'on ne peut en donner le sens précis ni s'empêcher d'y voir quelque chose de souhaitable, le thème de l'employabilité est parvenu, à la manière d'un slogan, à souder le consensus, indispensable à des interactions dans le champ de la formation, entre acteurs ne formant pas nécessairement une communauté d'intérêts.

Niveau de l'action. Les acteurs engagés à l'endroit du développement de l'employabilité le sont avec leur logique respective; leurs buts peuvent être multiples, parfois contradictoires, et ils doivent aussi prendre position les uns par rapport aux autres. Par exemple, l'État a appuyé avec ses crédits la formation à l'employabilité des prestataires de l'aide sociale, alors qu'il s'est désengagé de ses programmes d'aide sociale et est demeuré longtemps silencieux sur une politique de développement de l'emploi; il visait la population en chômage et assistée sociale, mais son action s'est répercutée sur d'autres acteurs, ceux du réseau public de formation entre autres, en provoquant une répartition différente des actions de formation reliée au travail.

Du côté des donneurs de formation, on a traduit le projet de développer l'employabilité dans des actions auprès du public visé et avec lui; on a en même temps cherché à se garantir un nouveau public sur le marché de la formation et, de la sorte, on a protégé sa propre survie. Par exemple, la stratégie des collèges a été de promouvoir leur mission dans le volet employabilité de la formation sur mesure, là où d'autres étaient moins actifs et où ils avaient déjà développé un savoir-faire; pour leur part, les organismes communautaires affirmaient leur compétence particulière auprès des groupes défavorisés et avaient intérêt à se gagner la reconnaissance de l'État, ainsi que celle de leurs partenaires syndicaux, leurs alliés naturels, certes, mais que peuvent opposer les intérêts en regard des postes de travail. Également, le milieu de l'orientation professionnelle a fait valoir la pertinence de son expertise vis-à-vis cette population (Verville, 1997). Dans le milieu des pratiques, on a donc assisté à une réappropriation par les acteurs des politiques visant les sans-emploi. Pour les collèges, le relais a été assuré par les ministères responsables de l'éducation, comme on le voit aux documents qui leur ont servi de guides (Ministère de l'Éducation, 1988a, 1988b; Ministère de la Main-d'œuvre, 1988). Sur son propre terrain, malgré ses réserves au sujet d'une recatégorisation des groupes-cibles, le milieu communautaire ne s'est guère éloigné du consensus des années 70 entre l'État et les groupes populaires au sujet de la nécessité d'aider les personnes défavorisées au plan de l'emploi (voir Ciesielski, 1995, p. 56).

Classé parmi les mesures micro-économiques découlant d'une politique active du marché du travail (Gouvernement du Québec, 1995), le développement de l'employabilité s'est également acquis au cours des années quatre-vingt-dix l'engagement du Forum pour l'emploi à collaborer avec le gouvernement (Forum pour l'emploi, 1995). Et, malgré la déception devant les résultats des programmes de formation à l'employabilité, plus d'un secteur étaient d'avis qu'il en aurait fallu davantage. Par exemple, lors

d'un sondage effectué en 1992, la moitié des entreprises interviewées, qui avaient bénéficié des programmes « Stage en milieu de travail » ou « Aide à l'intégration à l'emploi », souhaitaient que les stages soient plus longs, que la portion de l'emploi subventionnée par le ministère soit plus grande et que la sélection des bénéficiaires soit plus exigeante en termes de compétence et de motivation (voir Sylvestre, 1994, p. 38). La pertinence de ces programmes a rallié également des intervenants et des gestionnaires des secteurs communautaire et public, si on en croit le rapport du Conseil canadien de développement social (Conseil canadien de développement social/Conseil de Planification sociale d'Ottawa Carleton, 1994, p. 8) : « les acteurs jugent que les programmes sont réellement utiles malgré leurs lacunes et les difficultés de toutes sortes, que leur mission est nécessaire dans le contexte actuel où la rareté de l'emploi en pousse plusieurs au découragement ». Selon Robitaille (1997, p. 44), même la modification de la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité, qui vise expressément à corriger les lacunes des programmes d'employabilité, a connu des résistances de la part de certains groupes communautaires qui souhaitaient le maintien de mesures telles que « Expérience de travail ».

Quant aux sans-emploi, il est arrivé qu'ils soient convoqués à témoigner de l'impact bénéfique des pratiques (voir Ciesielski, 1995, p. 58). Toutefois, leur rôle a rarement été celui de protagoniste, comme ce fut le cas du Groupe Vision (Vision, 1991), collectif de personnes engagées dans un programme d'employabilité et dont la parole laisse voir la diversité du vécu, l'étendue des attentes par rapport à l'emploi et la critique des idées reçues sur les valeurs associées à l'employabilité.

De leur côté, les spécialistes du milieu de la formation n'ont pas manqué de mettre à contribution leurs méthodes pour décrire le public de la formation à l'employabilité et justifier l'insertion, dans les programmes leur étant destinés, d'activités pédagogiques pouvant atténuer les répercussions psychologiques du manque d'emploi (Ministère de l'Éducation, 1988b). En conséquence, les approches pédagogiques se sont infléchies vers l'aide psychologique et le travail social, ce qui commande une compétence de formateur particulière. À ce titre, la position des organismes de développement de l'employabilité est instructive; l'intervention des formateurs y est associée à l'intervention auprès des personnes défavorisées et, conséquemment, requiert une formation aux habiletés suivantes :

des habiletés en relation d'aide, des connaissances approfondies du marché du travail, du réseau scolaire, de la problématique des clientèles, des qualités professionnelles telles que la capacité de travailler en équipe, le sens de l'écoute, le jugement, etc. (Ciesielski, 1995, p. 58)

Ainsi, la formation à l'employabilité est devenue un espace privilégié d'action; on la définit dans le milieu comme « un processus qui va du développement de l'estime de soi à l'habileté d'obtenir et de conserver un emploi » (Conseil canadien, 1994, p. 2). Une telle définition est large et l'on comprend que de nombreux acteurs aient pu s'y retrouver, partager avec d'autres au moins en partie sa signification et promouvoir les moyens qu'on

lui associait, parce qu'ils y trouvaient aussi leur intérêt. Voilà ce sur quoi a pu compter l'État, comme il ne le cache pas, en présentant dans son discours officiel une liste de services qui

illustre la grande diversité des concepts que recouvre le terme « employabilité », le précepte voulant que tous les intervenants jouent un rôle dans le développement des ressources humaines, c'est-à-dire pas seulement les gouvernements, mais aussi les entreprises, les syndicats, les collectivités et les individus. (Ministère du Développement, 1994b, p. 51)

Les enjeux pour la formation à l'« employabilité »

Le développement de l'employabilité peut être interprété comme un espace de mutations sociales, au sein duquel plusieurs acteurs, comme nous l'avons vu, ont compris qu'il y avait des enjeux et ont accepté de relever des défis. Le langage joue dans cet espace un rôle central; on le voit changer lui aussi, dès que de nouveaux consensus sont requis. Par exemple, dans les politiques fédérales, l'assurance-chômage a fait place il y a quelques années à l'assurance-emploi et le développement des ressources humaines a côtoyé l'employabilité; au niveau provincial, on a récemment associé la réforme de l'aide sociale au « parcours vers l'emploi » et prévu, dans des termes qui ne sont pas étrangers aux tendances observées dans le discours fédéral (Ministère du Développement, 1994b, p. 35), « d'introduire un Parcours individualisé vers l'emploi (PARIE) permettant d'élargir la notion d'employabilité » (Harel, 1996, p. 9). Bien plus, des discussions au niveau local, dont on pourrait croire qu'elles émergent de la base et tracent de nouvelles directions, font en réalité chorus avec le discours national ou international; on peut observer cela avec le thème de l'économie sociale qui fit écho, lors du Sommet économique de 1996 (Secrétariat du Sommet, 1996), au processus de décloisonnement des services de formation (Institut canadien, 1998) et de développement local (Secrétariat du développement des régions, 1997), aux politiques nationales de la sécurité sociale (Ministère du Développement, 1994a) et aux suggestions de l'Organisation de coopération et de développement économiques (1995; 1996). Il va sans dire que l'économie sociale a un lien avec l'employabilité, certains programmes d'employabilité ayant été résolument orientés vers des domaines d'utilité sociale et collective.

Progressivement, la sphère de la formation s'est en quelque sorte trouvée investie d'une mission de développement de l'employabilité par une grande variété de politiques gouvernementales. Dans l'enseignement public aux adultes, les personnes chômeuses et assistées sociales se sont ajoutées aux groupes existants de la formation sur mesure et de la formation générale ou professionnelle, ce qui pouvait compenser les réductions budgétaires affectant certains programmes, comme ceux de l'éducation populaire pour les écoles secondaires. La formation a dû en conséquence adapter ses contenus et ses méthodes à son nouveau mandat. Parallèlement au secteur public, les acteurs du développement de l'employabilité se sont multipliés,

car certains, tels les groupes communautaires, étaient interpellés à cause de leur engagement de longue date auprès des personnes défavorisées, et d'autres, telles les corporations intermédiaires de travail, avaient été créés avec les mesures d'employabilité elles-mêmes.

Pour la sphère de la formation, les enjeux sont divers. Il y a tout d'abord celui de l'acquisition et du maintien de sa compétence à dispenser des services de formation adéquats aux bénéficiaires de programmes d'employabilité. À cet égard, certaines pratiques exercées par des intervenants en employabilité accusent des lacunes importantes (McAll, 1996, p. 20). Ensuite, il y a la reconnaissance de sa compétence à rehausser le niveau d'employabilité, mais il s'agit bien d'un défi, car non seulement les acteurs de la formation doivent trouver, dans leurs lieux respectifs et avec la compétence qui les caractérise, la manière d'insérer leurs services à l'intérieur de la logique des politiques économiques et sociales, mais les résultats de leurs actions dépendent de leviers qui échappent à la plupart d'entre eux. Depuis quelques années les actions des entreprises ont été jugées plus utiles à cet égard, ce qui a placé les organismes publics de formation devant des compromis; on les a incités au partenariat en même temps que l'on a dit que la formation en établissement n'était pas toujours le meilleur choix, qu'il fallait favoriser d'autres formules que la formation en classe et que la formation en milieu de travail était à encourager (Ministère du Développement, 1994a, pp. 38-39). Bref, le premier défi des acteurs de la formation a été de survivre comme acteurs sociaux.

Ensuite, on voit que, selon les divers milieux, la culture de la formation à l'employabilité s'est donné divers moyens de préciser ses objectifs, les associant à des contenus et à des processus susceptibles d'enrichir le potentiel professionnel des personnes en manque d'emploi. Or, parce qu'on lui reconnaît le pouvoir du savoir, la formation se trouve légitimée socialement, même quand les politiques la mettent, comme aujourd'hui, au service de l'économie. La responsabilité de ses acteurs s'en trouve accrue et les défis qui s'ajoutent sont de taille. Car, en plus de garder le cap sur la formation générale et professionnelle, ces acteurs ont été appelés à composer avec les exigences de la reconfiguration de l'économie et du marché du travail, et à tenir compte des situations de précarité et d'incertitude qui fragilisent les personnes.

Enfin, les politiques de l'employabilité ont engendré l'hybridation des pratiques de la formation, du travail social et du placement en emploi, sur laquelle, selon Chopart (1993, p. 44), est construite la sphère de l'insertion au monde du travail. Or, dans ce champ d'action, la formation requiert plus que jamais d'assurer une spécificité critique pour se préserver d'une double dérive. D'un côté, si leur intérêt est de préserver leur part d'intervention, les acteurs de la formation doivent aussi se prémunir contre la tentation d'auto-référentialité et ne pas perdre de vue la place laissée en creux dans l'espace social par les personnes sans emploi; d'un autre, interpellés par la trajectoire des personnes, ils doivent aussi prendre leur distance par rapport à une interprétation uniquement subjective de l'employabilité, laquelle ne ferait

que renforcer le leurre de politiques visant l'employabilité plutôt que l'emploi. Toujours selon Chopart, « lutter pour de nouvelles formes d'employabilité nécessite à tout le moins un travail partenarial, où les spécialisations et les cloisonnements professionnels entre orienteurs, formateurs, prospecteurs placiers, et agents économiques s'estompent » (p. 49). Or, ces nouveaux rapports entre les acteurs, dont les pratiques et les modèles d'analyse convergent souvent très peu, ne sont pas sans provoquer des tensions importantes notamment sur la question de la spécificité des rôles, des responsabilités et des compétences respectives dans le processus du développement de l'employabilité. Ceci a été d'ailleurs clairement exprimé lors d'un colloque récent réunissant un éventail d'acteurs engagés dans ce champ d'action (Institut Canadien d'Éducation des adultes, 1999, p.27). Ainsi, les acteurs de la formation voient-ils leur rôle remis en question avec l'employabilité en même temps qu'ils se sentent interpellés par elle.

Conclusion

L'apparition du mot « employabilité » dans le discours des politiques et dans les pratiques de formation depuis les années quatre-vingt était à l'origine de cet article. Nous avons cherché à définir le concept, à présenter les programmes d'employabilité sous leur aspect de formation et dans le cadre des politiques publiques, en repérant les acteurs qui s'y sont engagés: les gouvernements, les organismes de formation publics et privés, les formateurs et les preneurs de formation. Nous avons vu que l'employabilité a été à l'œuvre dans le champ de la communication et dans celui de l'action et qu'elle a suscité des consensus autour d'actions communes visant le rehaussement des compétences et la socialisation aux valeurs du travail des personnes sans emploi.

En conclusion, nous apportons deux commentaires. Premièrement, le concept d'employabilité demeure ambigu et il peut servir à masquer les contradictions de la pratique. En effet, alors que les programmes de développement de l'employabilité ont eu tendance à reporter sur les individus la responsabilité de la situation de non-travail et à lier l'acquisition de nouvelles habiletés professionnelles à l'issue fantasmée de l'insertion en emploi, les conditions de la formation ont été fondamentalement porteuses de contraintes, monétaires certes, mais aussi de la gestion de la vie quotidienne. Avec l'introduction plus récente du « parcours individualisé vers l'emploi », on tente certes d'offrir un encadrement plus personnalisé. Mais, à la manière de l'employabilité, cette expression recouvre les idées d'insertion professionnelle et de placement à l'emploi, tout en intégrant celle d'insertion sociale (Institut Canadien, 1999). Il faut admettre qu'il s'agit là d'un espace pour le moins indéterminé. Dès lors, la difficulté à circonscrire le bien-fondé même de l'intervention risque de se perpétuer. La formation comme pratique doit compter avec l'engagement des personnes à l'endroit d'un projet; ici, elle peut se faire le porte-parole d'un projet tracé en dehors d'elle pour les personnes sans emploi, et aller même jusqu'à se donner des méthodes pour en rendre les apprentis complices.

Deuxièmement, et cela n'est pas sans lien avec ce qui précède, les répercussions des consensus autour de l'employabilité ont resserré la camisole de force de l'économie, passée à la formation des adultes. Certes, il ne faut pas diminuer l'importance du rehaussement des compétences pour la vitalité économique et sociale d'une société. Mais, avec la leçon de réalisme donnée par les résultats des programmes d'employabilité, il faut nous rendre à l'évidence, qu'à moins d'un ajustement parallèle de la demande de main-d'oeuvre, la formation à l'employabilité s'enlisera dans une nouvelle fonction, celle d'occuper un public captif d'adultes.

Références

- Beauregard, E. (1997). *Lexique de l'emploi*. Ottawa: Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.
- Bouchard, C., Labrie, V., & Noël, A. (1996). *Chacun sa part. Rapport de trois membres du comité externe de réforme de la sécurité du revenu*. Montréal.
- Bourbeau, L. (1992). *Les populations de l'éducation des adultes en formation générale dans les commissions scolaires*. Montréal: Fédération des enseignantes et enseignants de commissions scolaires (CEQ).
- Brouillette, G., Hamel, S., & Lavigne, J. (1988). *Évaluation de la pertinence des interventions de développement de l'employabilité auprès des bénéficiaires d'aide sociale*. Rapport no 2. Québec: Ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, Direction de l'évaluation et de la statistique.
- Conseil canadien de développement social/Conseil de Planification sociale d'Ottawa Carleton. (1994, avril). *Employabilité et programmes d'insertion sociale et professionnelle: Une comparaison Québec / Ontario*. Ottawa: Le Conseil.
- Corporation de développement économique communautaire Rosemont Petite-Patrie (1992). *Plan d'action 1992-1993*. Montréal.
- Chopart, J.-N. (1993/2). L'employabilité: défi ou gageure. *Connexions*, 62, 35-51.
- Ciesielski, G. (1995). L'employabilité et la réforme des programmes sociaux: coup de pouce ou coup de pied? *Le travail: nos droits en péril, des principes à réaffirmer. Actes du colloque du Groupe Au bas de l'échelle*, 56-58. Montréal: Groupe Au bas de l'échelle.
- Ciesielski, G., & Laberge, D. (1993). Le carrousel de l'employabilité. *Relations*, 595, 273-275.
- Demazière, D. (1995). Les aides publiques et « l'employabilité » des chômeurs. Trois modes d'évaluation complémentaires. *Cahiers Lillois d'économie et de sociologie*, 25, 21-34.
- Dussault, G., & Filion, A. (1993). Le programme de stage en milieu de travail: une alternance travail-formation. Dans J.-L. Lévesque, J. Fernandez & M. Chaput (dir.), *Formation-travail - travail-formation (t.1.)* Sherbrooke: Éditions du CRP, (357-366).
- Emploi et Immigration Canada. (1983). *Lexique des termes, volume 2—Emploi. Français /Anglais*. Ottawa: Approvisionnements et services Canada.
- Emploi et Immigration Canada. (1988). *La Planification de l'emploi. Intégration professionnelle. Manuel de l'organisme d'accueil*. Ottawa.

- Emploi et Immigration Canada. (1991). *Utilisation des fonds de l'Assurance-chômage à des fins productives en 1992. Des compétences pour l'avenir*. Ottawa: Approvisionnement et services Canada.
- Enjeu, Intégration au travail (s.d.). *Groupe de recherche d'emploi. Document d'animation*. [Montréal].
- Filion, G. & Lanctôt, P. (1991). *Suivi des résultats des programmes d'employabilité de 1987 à 1990*. Montréal: Ministère de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, Direction de l'évaluation et de la statistique.
- Fontan, J.-M. (1991). *Initiation au développement économique local et au développement économique communautaire. Expériences pertinentes et études de cas*. Montréal: Institut de formation en développement économique communautaire.
- Forum pour l'emploi. (1995). *L'harmonisation des programmes de main-d'œuvre et la politique active du marché du travail. Réaction du Forum pour l'emploi à la proposition du Gouvernement du Québec « L'emploi, travaillons-y ensemble ! »*. Montréal: Forum pour l'emploi. Novembre.
- Galarneau, N. (1994, 10 février). Les exclus de la main-d'œuvre, *Le Devoir*, p. A8.
- Gazier, B. (1990). L'employabilité: brève radiographie d'un concept en mutation, *Sociologie du travail*, 32(4), 575-585.
- Gouvernement du Québec. (1984). *Un projet d'éducation permanente. Énoncé d'orientation et plan d'action en éducation des adultes*. Québec: Ministère de l'Éducation.
- Gouvernement du Québec. (1995). *L'emploi—travaillons-y ensemble*. Proposition du gouvernement du Québec à ses partenaires socio-économiques. Pour une politique active du marché du travail: l'harmonisation des mesures et programmes relatifs à la main-d'oeuvre. Québec: Secrétariat à la concertation.
- Gouvernement du Québec. (1998). *Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale*, loi 186, juin 1998.
- Habermas, J. (1987). *Théorie de l'agir communicationnel*. Tome I, Rationalité de l'agir et rationalisation de la société, Paris: Fayard.
- Harel, L. (1996). *Notes pour l'allocution de madame Louise Harel, Ministre d'État de la Solidarité et de l'Emploi, La réforme de l'aide sociale: un parcours vers l'emploi*. Montréal: Sommet sur l'économie et l'emploi, 31 octobre.
- Institut Canadien d'Éducation des Adultes. (1998). *Troisième séminaire: Thème: la politique active du marché du travail (PAMT) et la réforme de l'aide sociale (projet de loi 186)*, Troisième séminaire du Comité des politiques d'éducation des adultes tenu à l'UQAM le 13 mars 1998, <http://www.communautique.qc/docicea/seminaire3.html>
- Institut Canadien d'Éducation des Adultes. (1999). *Où mènent les parcours? Colloque sur les parcours individualisés d'insertion sociale et professionnelle*, Acte du colloque, Montréal, 12 et 13 novembre 1998, Montréal: ICÉA.
- Leclerc, C., Comeau, Y., & Maranda, M.-F. (1996). Espoirs et impasses des pratiques de groupe d'insertion à l'emploi. *Cahiers de recherche en éducation*, 3(1), 107-132.
- McAll, C. (1996). L'aide sociale. Ce que tout le monde sait, mais que personne ne veut savoir, *Interface*, 17 (2), 13-23.
- Ministère de l'Éducation du Québec. (1998). *Régime pédagogique de la formation générale des adultes*. [Québec]

- Ministère de l'Éducation du Québec, Direction de la formation générale des adultes. (1997). *Services d'intégration socioprofessionnelle. Métiers semi-spécialisés. Volet 2—Adulte*. Document d'information. 1997. [Québec]: Ministère de l'Éducation du Québec.
- Ministère de l'Éducation du Québec, Direction générale de l'éducation des adultes. (1989). *Développement personnel et social. À la recherche d'un emploi*. Cahier de matériel d'apprentissage. Québec: Ministère de l'Éducation du Québec.
- Ministère de l'Éducation du Québec et Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science. (1988a). *Le cadre général des activités d'appoint. Formation sur mesure et établissement, volet « employabilité »*. Document no 2. [Québec].
- Ministère de l'Éducation du Québec et Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science. (1988b). *Présentation de la clientèle, formation sur mesure en établissement, volet « employabilité »*. Document no 3. [Québec].
- Ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu. (1988). *Formation sur mesure en établissement (FME). Le volet « employabilité »*. Document no 1. Québec.
- Ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu, Direction de l'évaluation. (1985). *Étude d'évaluation sur les mesures de relance. Stages en milieu de travail. Rattrapage scolaire. Travaux communautaires. La participation des jeunes bénéficiaires de l'aide sociale*. Québec.
- Ministère du Développement des ressources humaines Canada. (1994a). *La sécurité sociale dans le Canada de demain : Document de travail*. Ottawa.
- Ministère du Développement des ressources humaines Canada. (1994b). *Les services de développement de l'emploi : Un document d'information*. Ottawa: Approvisionnements et services Canada.
- Organisation de coopération et de développement économiques. (1995). *L'étude de l'OCDE sur l'emploi. La mise en œuvre de la stratégie*. Paris : OCDE.
- Organisation de coopération et de développement économiques. (1996). *La stratégie de l'OCDE pour l'emploi. Renforcer l'efficacité des politiques actives du marché du travail*, Paris: OCDE.
- Robitaille, J. (1997). Réforme de l'aide sociale : la fin des programmes-bidons d'employabilité, *VO Vie Ouvrière*, (265), 42-45.
- Secrétariat du développement des régions. (1997). *Politique de soutien au développement local et régional : Résumé*. Ste-Foy : Les publications du Québec.
- Secrétariat du Sommet. (1996). *Sommet sur l'économie et l'emploi. Faits saillants*. Québec, 1er novembre. Québec: Sommet sur l'économie et l'emploi.
- Serre, F., Desjardins, B., & Tardif, M. (1992). La formation par l'entreprise : un enjeu majeur en éducation, *Revue des sciences de l'éducation*, 18(3), 389-407.
- Sylvestre, C. (1994). *Synthèse des résultats des études d'évaluation en matière de développement de l'employabilité et d'intégration à l'emploi*. Ministère de la Sécurité du revenu, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique.
- Verville, R. (1997). Une orientation adéquate : un préalable au parcours vers l'insertion, la formation et l'emploi, *L'orientation*, 10(2), 13-20.
- Vision (1991). *Que le livre livre*. Montréal : Cégep André-Laurendeau, Service de l'éducation des adultes.