

Le développement de l'employabilité des prestataires de la sécurité du revenu

Andrew Savage

Volume 6, Number 2, Fall 1993

Jeunes et enjeux sociaux

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/301230ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/301230ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Les Presses de l'Université du Québec à Montréal

ISSN

0843-4468 (print)

1703-9312 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Savage, A. (1993). Le développement de l'employabilité des prestataires de la sécurité du revenu. *Nouvelles pratiques sociales*, 6(2), 125–140.
<https://doi.org/10.7202/301230ar>

Article abstract

Nous nous proposons dans cet article d'étudier le développement de l'employabilité des prestataires de l'aide sociale qui ont participé au Programme de stages en milieu de travail¹, entre juin 1984 et juin 1986, dans la région de Montréal. Nous essayons de mesurer la performance des participants, la qualité de la formation hors production² et la sortie de l'aide sociale³. Les données proviennent d'un échantillon aléatoire comprenant 500 dossiers, tirés selon les règles du hasard systématique des archives gouvernementales. Les résultats montrent que la majorité des stagiaires n'ont pas réussi à accomplir un stage qualifiant. Trois groupes en ont profité davantage : les stagiaires provenant du secondaire professionnel long, ceux ayant fréquenté le cégep et les femmes. La charge familiale et la durée à l'aide sociale ont freiné la sortie de l'aide sociale. Ces résultats laissent planer des doutes sur la pertinence de la mesure pour inciter au travail et développer l'employabilité des bénéficiaires peu scolarisés et les chefs de famille monoparentale. Face à ce succès relatif, la nouvelle Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre devrait accorder la priorité à une évaluation scientifique du programme actuel d'employabilité afin d'éviter des erreurs passées. De plus, les personnes ou organismes intéressés par l'exercice réel des droits personnels ou collectifs devraient s'interroger sur la constitutionnalité des articles 24 et 76 de la Loi sur la sécurité du revenu (Gouvernement du Québec, 1988) qui empêchent les prestataires de bénéficier des conditions de travail reconnues aux autres travailleurs, et ils devraient également réviser les décisions du Ministre relatives à leur intégration sur le marché du travail ou à leur participation à des mesures d'employabilité.



Les pratiques sociales au Québec

Le développement de l'employabilité des prestataires de la sécurité du revenu

Andrew SAVAGE
Sociologue

Nous nous proposons dans cet article d'étudier le développement de l'employabilité des prestataires de l'aide sociale qui ont participé au Programme de stages en milieu de travail¹, entre juin 1984 et juin 1986, dans la région de Montréal. Nous essayons de mesurer la performance des participants, la qualité de la formation hors production² et la sortie de l'aide sociale³. Les données proviennent d'un échantillon aléatoire comprenant 500 dossiers, tirés selon les règles du hasard systématique des archives gouvernementales. Les résultats montrent que la majorité des stagiaires n'ont pas réussi à accomplir un stage qualifiant. Trois groupes en ont profité davantage : les stagiaires provenant du secondaire professionnel long, ceux ayant fréquenté le cégep et les femmes. La charge familiale et la durée à l'aide sociale ont freiné la sortie de l'aide sociale. Ces résultats laissent planer

1. Actuellement : Mesure de stages en milieu de travail.

2. Période de formation plus théorique en institution ou sur les lieux de travail, idéalement associée aux tâches exécutées et visant à rendre l'expérience de travail plus qualifiante ou transférable.

3. Ou ne plus être soumis à la *Loi sur la sécurité du revenu*. Cet état de fait peut correspondre à l'obtention d'un emploi.

des doutes sur la pertinence de la mesure pour inciter au travail et développer l'employabilité des bénéficiaires peu scolarisés et les chefs de famille monoparentale. Face à ce succès relatif, la nouvelle Société québécoise de développement de la main-d'œuvre devrait accorder la priorité à une évaluation scientifique du programme actuel d'employabilité afin d'éviter des erreurs passées. De plus, les personnes ou organismes intéressés par l'exercice réel des droits personnels ou collectifs devraient s'interroger sur la constitutionnalité des articles 24 et 76 de la *Loi sur la sécurité du revenu* (Gouvernement du Québec, 1988) qui empêchent les prestataires de bénéficier des conditions de travail reconnues aux autres travailleurs, et ils devraient également réviser les décisions du Ministre relatives à leur intégration sur le marché du travail ou à leur participation à des mesures d'employabilité.

Au Québec, les programmes de main-d'œuvre orientés vers le développement de l'employabilité⁴ des bénéficiaires de l'aide sociale sont apparus en 1984. Ainsi, à la suite d'une entente fédérale-provinciale, Québec a lancé trois projets : Rattrapage scolaire, Travaux communautaires et Stages en milieu de travail (PSMT). Il sera question ici de ce dernier projet et de son application à Montréal. Ce programme vise à permettre aux participants d'acquérir une expérience de travail spécifique complétée par une formation théorique soit, de 70 % à 90 % d'activités pratiques en entreprise et de 10 % à 30 % de formation hors production. C'est la stratégie de l'alternance travail-formation. De tels programmes de main-d'œuvre ont déjà existé, mais ils s'adressaient plutôt aux chômeurs qu'aux prestataires de l'aide sociale (Renauld, 1972).

LE MODÈLE CONCEPTUEL

Les recherches sur les programmes de main-d'œuvre s'articulent autour des quatre grandes questions suivantes : Quelle est la hausse de l'employabilité imputable au programme ? Quelles catégories de participants en profitent davantage ? Quel programme a le plus de succès ? Quelle est la meilleure conjoncture pour offrir une mesure particulière ?

Nous nous sommes intéressés partiellement à la première de ces questions, et d'une manière plus détaillée à la seconde (Savage, 1989). La hausse de l'employabilité a été jugée à partir de la réussite des stages, de la participation à la formation hors production et de la sortie de l'aide sociale

4. La notion d'employabilité réfère à la probabilité pour un individu à la recherche d'un emploi d'en trouver un ou de conserver celui qu'il occupe. Cette probabilité dépend des personnes et du marché du travail. Elle varie selon les conditions générales qui prévalent à un moment donné dans l'économie, et selon certaines caractéristiques individuelles (LEDROUT, 1966 : 68).

par la suite. Les facteurs choisis pour évaluer les catégories gagnantes proviennent de diverses sources théoriques et de la tradition de la recherche empirique dans le domaine. Plus précisément, trois approches conceptuelles ont contribué à nourrir la démarche analytique : la théorie du capital humain, des observations relatives à la segmentation du marché du travail et des réflexions sur l'organisation de la transition professionnelle.

La théorie du capital humain (Becker, 1975), fondée sur une représentation néo-classique de la production et de la répartition de la richesse, considère que cette dernière est déterminée par la productivité des individus, laquelle à son tour reposerait principalement sur des caractéristiques individuelles d'employabilité, en particulier, la motivation, l'éducation, l'expérience de travail, la mobilité géographique et la santé. Des travaux engendrés par cette approche nous ont incité à inclure dans le modèle explicatif du développement de l'employabilité des prestataires engagés dans le PSMT les facteurs suivants : la formation initiale et l'expérience de travail. Nous avons de plus ajouté des variables qui ont un point d'incidence avec les principaux facteurs relevés par la théorie, puisqu'elles peuvent influencer indirectement la mise en œuvre et la réalisation de ce type de capital, soit : le sexe, la charge familiale (mobilité) et la durée à l'aide sociale (motivation) des participants.

L'inclusion de la formation initiale et de l'expérience de travail s'imposaient à cause de leur importance dans la théorie et de leur effet statistiquement significatif révélé par la majorité des recherches sur la question. Compte tenu de la nature du programme (entreprise et formation hors production), il n'était en outre pas sans intérêt de distinguer la formation générale de la formation professionnelle préalable.

L'introduction d'une variable concernant le sexe des participants était nécessaire pour rendre compte des différences quant à la socialisation et la discrimination par rapport au marché du travail. Pour Duncan, par exemple, « *Socialisation may lead women to aspire to lower paying jobs quite independently of the skills they acquire or the actual discrimination they face* » (1984 : 164). En outre, plusieurs études évaluatives font ressortir l'avantage relatif des femmes dans les programmes d'employabilité (Harland et Hackett, 1985).

Le nombre élevé des chefs de famille monoparentale et les contraintes auxquelles sont assujetties ces citoyens – groupe constitué à 75 % de femmes – nous ont amené à tenir compte aussi de ce facteur pour comprendre les succès ou les insuccès (Belleware et Charest, 1986). Nous avons enfin considéré la durée à l'aide sociale, car selon la croyance générale, plus cette situation se prolonge, moins les bénéficiaires se montrent intéressés à accéder au marché du travail. C'est la fameuse culture de la pauvreté à la mode québécoise.

On sait que l'inégalité des salaires, la discrimination, l'échec de plusieurs programmes de formation professionnelle ont ébranlé les a priori de la théorie néo-classique de l'économie et les vues optimistes de la théorie du capital humain (Cain, 1976). L'existence d'inégalités persistantes chez des personnes qui avaient pourtant développé jusqu'à un certain point leur capital humain a conduit certains sociologues et économistes à considérer d'autres facteurs, ceux-ci étant associés au marché du travail (Doeringer et Piore, 1971) ou aux caractéristiques des programmes.

Par rapport au marché du travail, la principale contribution vient des segmentalistes, lesquels opposent à la théorie du capital humain une représentation hétérogène des marchés de l'emploi. Pour ces chercheurs, l'éducation ou l'expérience de travail, par exemple, ne peuvent pas être des indicateurs universels d'employabilité, puisque ces caractéristiques sont valorisées différemment selon les segments du marché du travail. En mettant ainsi l'accent sur la stratification qualitative des emplois et sur les critères politiques d'accessibilité à ceux-ci, cette approche réduit et nuance l'influence accordée aux caractéristiques et aptitudes individuelles dans la réussite d'une carrière professionnelle.

Enfin, les réflexions sur la transition professionnelle, en s'attardant au rôle accru de l'État par rapport à la régulation du flux de la main-d'œuvre peu qualifiée, remettent en question la fonction même des programmes d'employabilité (Rose, 1983). En particulier, ces dernières constatations débouchent sur une critique de la qualité de la formation que les nouveaux dispositifs étatiques d'incitation au travail suggèrent. Les tenants de cette position notent que les deux approches précédentes omettent de faire ressortir le lien de complémentarité qui existe entre la main-d'œuvre disponible et les services d'appoint pour le recrutement de la main-d'œuvre qu'offre l'État aux petites et moyennes entreprises. Cette formulation du problème permet de saisir la formation professionnelle et le développement de l'employabilité non plus comme un investissement dans la productivité des bénéficiaires, mais comme une mesure pour s'adapter aux besoins des entreprises participantes et, en particulier, à celles qui sont sur le marché secondaire des emplois. Dans un tel contexte, la formation professionnelle est synonyme de socialisation au monde du travail, évacuant ainsi le savoir-faire et le savoir qualifiant qui devraient en constituer les fondements selon la théorie du capital humain et la rhétorique des promoteurs du programme.

C'est en se référant à ces perspectives plus institutionnelles que nous avons ajouté les facteurs explicatifs suivants : le secteur d'activité économique où se déroulent les stages et le niveau de qualification des postes occupés. La variable relative aux secteurs d'activité économique essaie de mesurer sommairement la réussite en fonction des conditions de travail prévalant dans

divers types d'entreprises. Le niveau de qualification des postes est mesuré d'après la préparation professionnelle spécifique (PPS) requise⁵. On sait, d'une part, que le rang du poste occupé à l'entrée sur le marché du travail est souvent lié à la formation initiale et qu'il influe sur le statut socio-économique et les revenus d'emplois, et que, d'autre part, le niveau des qualifications peut aussi avoir des répercussions sur les revenus et l'employabilité futurs (Renaud *et al.*, 1981).

DONNÉES ET VARIABLES

Les données utilisées proviennent d'un échantillon de 500 participants, de la région de l'Île de Montréal, extrait des archives du ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu (MMSR) selon les règles du hasard systématique; la période considérée va de juin 1984 à juin 1986. Un dossier complet contenait le contrat entre les parties, la description des tâches, le formulaire des renseignements gouvernementaux sur les bénéficiaires (identification, scolarité, expériences de travail, montant et durée à l'aide sociale, etc.), le plan de formation hors production, la fiche des entreprises et le rapport de suivi du superviseur.

Trois variables dépendantes dépeignent les objectifs poursuivis par le programme et les participants. Ainsi, la réussite d'un stage, l'acquisition de connaissances théoriques et la sortie de l'aide sociale mesurent la distance parcourue entre le début et la fin d'une expérience de stage. En ce sens, un bénéficiaire qui complétait un stage qualifiant ou qui sortait de l'aide sociale pour entrer sur le marché du travail pouvait être considéré comme ayant bénéficié du programme pour développer son employabilité. À l'opposé, ceux qui échouaient n'avaient pas ou peu profité du programme pour développer leur employabilité, et le nombre de succès par rapport aux échecs fournissaient des indications sur la performance du programme.

La variable dépendante relative à la réussite des stages sert à évaluer l'accroissement de l'employabilité à partir des stages complétés ou des résiliations de contrats qui débouchèrent sur l'obtention d'un emploi. Il y avait deux catégories de stages, ceux d'une durée prévue de 26 semaines et ceux de 52 semaines, auxquels correspondaient des réalités très différentes. Les stages courts s'adressaient à ceux qui avaient le moins besoin du programme,

5. La PPS correspond à une échelle qui va de 0 à 10. Elle provient d'analyses effectuées par des spécialistes du ministère de la Main-d'œuvre et de l'Immigration du Canada. Cette référence est établie par rapport au temps requis pour acquérir des connaissances théoriques et pratiques permettant à une personne d'atteindre un but professionnel précis.

ou encore, à ceux qui avaient été jugés moins aptes à entreprendre une période de formation prolongée. Les stages longs demandaient plus d'organisation. La variable concernant la formation qualifiante tient compte, en plus de la réussite du stage, du nombre d'heures de formation hors production. Le nombre minimal d'heures retenu comme critère de succès fut de 90 heures. Cette limite s'explique par le fait que la durée minimale prévue par le Conseil du Trésor était fixée à 10% de la durée totale prévue. Or un stage moyen de 26 semaines, à raison de 35 heures par semaines, donne 910 heures en stage. Quant à la sortie de l'aide sociale, elle correspond à une coupe transversale de la situation, en août 1986, de tous ceux qui participèrent au programme entre juin 1984 et juin 1986. Le tableau 1 de la page suivante présente les principales variables ainsi que les catégories retenues pour l'analyse finale.

RÉSULTATS

La moitié des stages se déroulèrent dans des entreprises de 5 employés ou moins et les trois quarts dans des entreprises de 25 ou moins, 57 % des postes avaient un niveau de préparation professionnelle spécifique inférieur à un an, le salaire horaire était d'environ 3 \$ (en tenant compte de la prestation des participants), et la *Loi de l'aide sociale*⁶ soustrayait les stagiaires à l'application d'une portion importante des lois du travail en vigueur pour protéger les travailleurs syndiqués. On peut donc affirmer que la plupart des stages se situaient dans le marché secondaire des emplois (précarité, absence de protection, etc.).

La réussite des stages

Comme l'illustre le tableau 2, nous observons une association positive entre la durée d'un projet de stage et la performance des stagiaires, bien que cette relation soit faible. Près de la moitié des stages longs furent complétés contre 39% des stages courts. Au total, 43% des stages ont été complétés⁷ et 57%, abandonnés : donc, un nombre plus élevé d'échecs que de succès. Dans une étude du MMSR sur les motifs des abandons, on retrouve diverses expli-

6. L'article 11.3 de cette Loi stipulait que : « [...] le Code du travail, la Loi sur les décrets de convention collective, la Loi sur la fonction publique et les dispositions relatives au salaire de la Loi des normes du travail ne s'appliquent pas au bénéficiaire qui exécute un travail dans le cadre d'un programme désigné » (QUÉBEC, 1984 : art. 11.3).

7. *Strictu sensu*, 178 stages (35,8 %) ont été poursuivis jusqu'à la limite prévue, les autres ayant été abandonnés pour occuper un emploi.

TABLEAU 1
Liste des variables et des catégories utilisées
dans les modèles

Dépendantes	Catégories	Indépendantes	Catégories
Réussite du stage	Complété Abandonné	Sexe	Femme Homme
Formation hors production	90 heures ou plus 89 heures ou moins	Scolarité	Secondaire 3 et moins Secondaire 4 Secondaire 5 professionnel
Sortie de l'aide sociale en août 1986	Oui Non		
		Durée totale des expériences de travail	Secondaire 5 général Cégep En mois
		Charge familiale	Sans enfant Au moins un enfant (en mois)
		Durée à l'aide sociale	
		Secteurs d'activité économique	Manufacturier Commerce Service État Restauration
		Niveau de qualification des postes	Niveau 2 à 6 (PPS). Le niveau 2 équivaut à 30 jours de formation requis pour accomplir adéquatement les fonctions du poste. Le niveau 3, de 30 jours à 3 mois, le niveau 4, de 3 à 6 mois, le niveau 5, de 6 mois à un an, le niveau 6, de 1 à 2 ans.

cations. Les participants invoquent surtout le montant alloué, la santé, les conflits avec les employeurs et le transport. Quant aux employeurs, ils soulignent surtout l'incapacité d'effectuer le travail, la fermeture de l'entreprise, le manque de travail, le comportement inadéquat et l'absentéisme (Brouillette *et al.*, 1985). Cette différence de la performance selon la durée prévue nous a conduit à analyser séparément pour chaque durée de stage l'impact des sept facteurs explicatifs retenus pour l'analyse du développement de l'employabilité.

TABLEAU 2
Résultats des stages selon la durée prévue

Stages	Stages		TOTAL
	Courts	Longs	
Complétés	108 (39)	107 (48,6)	215 (43,3)
Abandonnés ⁸	169 (61)	113 (51,4)	282 (56,7)
TOTAL	277 (55,7)	220 (44,3)	497 (100)

En comparant les stages courts avec les stages longs, on constate que dans les premiers, les hommes ont tendance à mieux réussir que les femmes, ce qui est l'inverse dans les stages longs. Dans les stages prévus pour 52 semaines, la durée moyenne de la participation des femmes dépassa celle des hommes de près de deux mois. Cette persistance des femmes dans les projets pourrait s'expliquer par leur socialisation, la discrimination ou la sursélection, mais nos données ne permettent pas de conclure à cet égard.

Les résultats des analyses statistiques multivariées ont aussi montré l'importance de la formation initiale et, en particulier, de la formation professionnelle. La charge familiale jouait peu dans les stages courts, mais elle avait tendance à peser plus lourdement dans les stages longs. Les obligations familiales sont peut-être venues à bout des plus tenaces. La durée du séjour à l'aide sociale n'a pas eu d'influence sur la réussite des stages, ce qui pourrait s'expliquer par l'autosélection. En effet, les stages étant volontaires, l'échantillon représentait probablement les candidats les plus motivés.

8. Dans ce groupe, 37% abandonnèrent avant la 9^e semaine, c'est-à-dire à l'intérieur des deux premiers mois.

Si les secteurs économiques n'exercent pas d'influence sur l'accomplissement ou l'abandon des stages courts, on a observé par contre dans les stages longs un effet positif des emplois dans les ministères et l'effet négatif du secteur commercial et, en particulier, de la restauration et de l'hôtellerie. De tels résultats ne sont pas étonnants lorsqu'on connaît les conditions de travail qui prévalent dans ce secteur (Commission des normes du travail, 1986). Ce sont ainsi les stages se déroulant dans le secteur public qui favorisent davantage, en regard de ceux dans les manufactures (notre secteur de référence), le développement de l'employabilité. Sans doute que le caractère public du programme a incité les divers organismes étatiques à manifester plus d'ouverture et de tolérance que le secteur privé et ce, malgré l'opposition publique du syndicat des fonctionnaires. Le niveau de qualification des postes, évalué selon la durée de formation professionnelle spécifique, tendait à agir négativement sur la réussite, probablement parce que les stages de haut niveau étaient trop difficiles pour plusieurs des participants.

La formation qualifiante

La notion de formation qualifiante se traduit concrètement dans le PSMT par l'obligation pour les stagiaires de participer à un minimum de formation hors production équivalant à 10% de la durée prévue du stage. Il va sans dire que ce minimum ne pouvait être atteint que si, d'une part, le stagiaire restait en stage suffisamment longtemps et que, d'autre part, les cours désirés étaient disponibles. Sans nous étendre sur la question, mentionnons que nous avons observé des écarts entre les cours choisis et ceux offerts. Dans plusieurs des cas, les cours n'avaient pas de liens avec le travail entrepris. Le prochain tableau illustre la performance dans les stages selon la participation à la formation théorique.

TABLEAU 3
La formation hors production et la réussite des stages

FHP	Stages		TOTAL
	Complétés	Abandonnés	
90 HEURES ET +	108 (50,5)	16 (6,1)	124 (25,9)
89 HEURES ET -	106 (49,5)	248 (93,9)	354 (74,1)
TOTAL	214 (44,8)	264 (55,2)	478 (100)

Ce tableau de contingence montre que seulement 26 % de l'ensemble des stagiaires ont participé à une formation hors production qui respectait la norme de qualité prédéfinie par le Conseil du Trésor. En outre, la moitié de ceux qui ont complété leur stage n'ont pas franchi le seuil minimum de formation. Au total, 23 % des participants profitèrent du PSMT pour recevoir une formation qualifiante, c'est-à-dire compléter un stage avec 90 heures ou plus de formation hors production. Soulignons que cette formation n'était pas reconnue officiellement par un diplôme ou un certificat de compétence ; le stagiaire n'avait droit qu'à une attestation de participation.

La sortie de l'aide sociale

L'examen de la situation des participants à un moment donné dans le temps, à une date postérieure à la première expérience dans le PSMT, nous a fourni d'autres informations sur les effets du programme à plus long terme. Dans un premier temps, nous analysons la sortie de l'aide sociale en fonction de la performance dans les stages. Le tableau qui suit présente la situation sociale des stagiaires en août 1986.

TABLEAU 4
**Situation des bénéficiaires
 selon les résultats obtenus dans les stages**

Sortie	Stages		TOTAL
	Complétés	Abandonnés	
Oui	121 (57,3)	68 (28,1)	189 (41,7)
Non	90 (42,7)	174 (71,9)	264 (58,3)
TOTAL	211 (46,6)	242 (53,4)	453 (100)

Même si la majorité des participants demeurent toujours prestataires de l'aide sociale après leur passage dans le programme, nous observons une association positive entre l'accomplissement d'un stage et la sortie de l'aide sociale, soit 57 % contre 28 % en faveur des participants qui ont complété. De ce point de vue, il semble bien que le programme ait contribué à accroître l'employabilité, bien qu'il soit impossible de l'affirmer avec certitude, car on ne sait pas ce qui serait arrivé à ces personnes si elles n'avaient pas participé au programme. Pour donner une représentation plus intuitive de cet effet de la

réussite, nous avons mesuré le rapport de chances de sortir de l'aide sociale, lequel est de 3,44. Autrement dit, ceux qui ont complété leur stage ou qui ont trouvé un emploi en cours de route ont eu environ 3 fois plus de chances de sortir de l'aide sociale que d'y rester, relativement à ceux qui abandonnèrent.

Dans la mesure où la réussite d'un stage influence la sortie de l'aide sociale, il n'est pas sans intérêt de s'interroger sur les facteurs qui ont pu agir favorablement ou défavorablement sur cette sortie. L'analyse multivariée a montré à nouveau l'impact positif de la formation professionnelle et l'impact négatif du secteur de la restauration. Ce qu'il y avait de neuf cependant concernait l'effet, statistiquement significatif, de la charge familiale et de la durée antérieure à l'aide sociale.

On sait que les femmes chefs de famille monoparentale hésitent souvent à retourner sur le marché du travail, car les conditions offertes par les employeurs ne sont pas plus avantageuses que celles offertes par le gouvernement. L'attachement à leur rôle de mère contribue aussi à ralentir leur arrivée dans la population active. Quant à l'influence négative de la durée à l'aide sociale, elle illustre d'une certaine manière que le programme n'a pas changé à long terme les facteurs qui ont conduit ces citoyens à devenir prestataires de la sécurité du revenu. Les conditions déterminantes de leur statut n'ont pas été modifiées significativement par le PSMT.

Nous avons constaté que les femmes, et ce, en contrôlant les autres variables, sortaient davantage de l'aide sociale. En ce sens, on peut dire qu'elles ont profité plus que les hommes du programme pour se libérer de leur état et, dans une certaine mesure, pour développer leur employabilité. Bassie, qui a évalué les effets de la participation aux mesures découlant du *Comprehensive and Training Act* (CETA) aux États-Unis, a obtenu des résultats semblables. En guise d'explication, l'auteur avance que :

Perhaps what CETA does best is prepare participants for low-paying, entry-level jobs. This preparation seems to represent an improvement in the labor status of women. (Bassie, 1983 : 549)

Harland et Hacket (1985) ont aussi observé que les femmes tiraient un plus grand bénéfice des mesures de stages en milieu de travail. Bref, nos résultats confirment la plupart des études dans le domaine qui tiennent compte de la différence des résultats selon les sexes.

Enfin, la réussite du stage constituait une variable intermédiaire, statistiquement significative, entre la formation préalable et la sortie de l'aide sociale ; ce qui confirme l'importance de la réussite du stage pour quitter le statut initial. Ces derniers résultats montrent aussi tout le sérieux qui doit être accordé à la sélection des entreprises. En effet, ceux qui résilièrent leur contrat pour travailler au sein d'une entreprise sélectionnée par le programme sont

aussi ceux qui ont plus eu tendance à sortir de l'aide sociale. Plus que les critères administratifs, il est donc impérieux de s'assurer que l'employeur offre des garanties sérieuses quant à l'embauche des candidats.

CONCLUSION

Dans cet article, nous avons présenté un modèle théorique et une méthode d'analyse pour évaluer les mesure d'employabilité. Les principaux résultats de la recherche tendent à montrer la difficulté du PSMT, dans sa forme actuelle, à résoudre les problèmes d'employabilité inhérents aux adultes prestataires de l'aide sociale aptes au travail. La réforme de 1988 n'ayant rien changé de substantiel aux conditions entourant la participation aux stages en milieu de travail, nos observations demeurent toujours pertinentes sur l'essentiel⁹.

Rappelons les principaux résultats : 57 % des participants ont résilié leur contrat avant la fin du projet, 50 % des stagiaires qui ont complété un stage n'ont reçu aucune formation hors production, 26 % seulement ont participé à une période minimale de formation hors production, près de 60 % de l'ensemble des participants n'ont pas pu se libérer de leur statut de bénéficiaire de l'aide sociale et la majorité des postes occupés étaient situés sur le marché secondaire des emplois, lequel est caractérisé par la précarité et le manque de protection. En outre, les stagiaires avec une faible scolarisation ou une charge familiale, ou encore, ayant une plus longue durée à l'aide sociale font partie des principales catégories qui ont échoué.

Pour les catégories qui ont profité du programme, en particulier, les stagiaires provenant du secteur scolaire professionnel, le stage a été un lieu de rodage et une période d'attente avant la reprise économique. Le succès relatif de ces derniers par rapport à ceux qui possédaient une formation générale s'explique probablement par le fait qu'ils étaient mieux préparés au marché du travail et aux exigences des employeurs. Leur orientation dans un métier précis dès le secondaire les avait initiés aux techniques et aux attitudes recherchées par les entreprises (Fournier, 1980). Pour ces dernières, le programme remplissait les fonctions d'une agence de recrutement efficace et peu coûteuse.

9. La *Loi sur la sécurité du revenu* qui modifia celle qui s'appliquait au moment de l'analyse du programme a retenu les mêmes règles par rapport à l'application des lois du travail en vigueur. Ainsi l'article 11.3 de l'ancienne *Loi de l'aide sociale* est devenu le deuxième paragraphe de l'article 24, qui se lit comme suit : « Le code du travail (chapitre C-27), la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2), la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) et la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) ne s'appliquent pas à l'adulte qui exécute un travail dans le cadre d'une mesure proposée en vertu de l'article 23. » (GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, 1988 : art. 24).

Il est raisonnable de conclure que les femmes ont tiré un plus grand bénéfice du programme. En effet, leur persévérance dans les stages, leur participation plus assidue à la formation hors production et leur propension à s'affranchir de l'aide sociale par la suite sont autant d'arguments qui témoignent en ce sens. Avec les données dont nous disposons, il est difficile d'expliquer avec certitude ce succès relatif. Nous avons constaté cependant qu'elles étaient plus diplômées que les hommes.

Peut-on, à la lumière des résultats obtenus, tirer des conclusions quant à l'utilité du programme? Évidemment, il pourrait être tentant ici de conclure à la faillite de l'expérience compte tenu du nombre d'échecs et de la piètre participation à la formation. Mais une telle conclusion serait trop radicale puisque des participants ont réellement profité du programme pour s'insérer sur le marché du travail (ex : ceux provenant du 5^e secondaire professionnel). En outre, on a observé que la réussite d'un stage n'était pas associée à la durée à l'aide sociale ou à la charge familiale, tant et aussi longtemps que ces participants recevaient un support de l'État. On a aussi vu que le succès d'un stage pouvait favoriser la sortie de l'aide sociale et, enfin, que le développement de l'employabilité dépendait aussi du secteur d'activité économique où se déroulait le stage. En ce sens, la réussite d'une stratégie de formation comme celle préconisée par le PSMT est possible dans la mesure où l'État tient compte des caractéristiques réelles des stagiaires et des lieux où se déroulent les projets.

Ces diverses considérations nous conduisent enfin à plaider fermement pour la formulation d'un nouveau cadre législatif : plus généreux quant aux conditions de travail, favorable à une qualification accréditée des stages, commandant une vigilance accrue des administrateurs par rapport à la qualité de la demande et instituant une évaluation scientifique continue des expériences, afin de relever et de corriger rapidement les problèmes. En particulier, il serait souhaitable de rescinder les articles 28 et 29, relatifs à l'obligation de travailler. Il faudrait en outre que l'article 24 soit modifié de manière à permettre aux stagiaires de bénéficier de toutes les conditions de travail généralement reconnues dans notre société. En outre, l'article 76 de la *Loi sur la sécurité du revenu* doit être changé afin de permettre aux prestataires aptes au travail de refuser un poste qui ne leur conviendrait pas en vertu de critères raisonnables. La formulation actuelle ne permet pas aux prestataires de s'opposer à l'arbitraire du Ministre. Bref, la Loi contient des dispositions qui s'apparentent plus ou moins au travail forcé. Les personnes ou les organismes intéressés par ces questions devraient examiner la possibilité de contester la constitutionnalité même de la *Loi sur la sécurité du revenu*, à la lumière de la *Charte des droits et libertés*.

Des juristes considèrent qu'il y a une décision de la Commission des affaires sociales (1991 : 130) qui permet au prestataire de demander la révision et éventuellement d'en appeler d'une décision et ce, en vertu de l'article 17. Ce dernier prévoit que le barème de disponibilité ne s'applique pas si quelqu'un refuse de participer à une mesure d'intégration ou de réintégration au marché du travail ou abandonne sans motif sérieux¹⁰. Autrement dit, puisque la notion de motif sérieux apparaît expressément dans la Loi, il est possible d'en appeler.

Ce passage, qui peut satisfaire les esprits formels, n'est sûrement pas un argument irréfragable à l'encontre de l'émergence du travail forcé (Lamarche, 1991). Pourquoi? Parce que les procureurs du Ministère n'ont pas hésité à invoqué l'article 76 dans la cause en question (ce qui témoigne de l'état d'esprit des décideurs), qu'il n'y a nulle part une définition de la notion de motif sérieux (c'est du cas par cas), d'où le risque de permettre l'arbitraire des fonctionnaires comme l'a déjà constaté la Commission des allocations sociales (1992 : 4); et pire encore, la demande de révision ne suspend pas l'exécution de la décision du Ministre. En pratique, cela signifie que si quelqu'un n'a pas les moyens d'attendre, il doit prendre ce qu'on lui offre. Ainsi, malgré l'optimisme de certains juristes, il faut bien admettre que dans la vie de tous les jours, un prestataire est pratiquement obligé de participer, sinon il perd son statut de disponible. Dans les opérations courantes, le prestataire doit signer un formulaire témoignant de sa disponibilité complète ou de son refus de participer.

Il n'est pas superfétatoire d'ajouter que le non-participant est toujours tenu de chercher un emploi. *Ultimo*, le Ministre peut même cesser de verser une prestation si le prestataire refuse sans motif sérieux de « recommencer un emploi qu'il peut reprendre en vertu des conditions de travail qui lui sont applicables » (Gouvernement du Québec, 1992 : art. 85). Le non-participant est le paria du système bien que l'on ne puisse pas le qualifier d'intouchable, car s'il ne cherche pas d'emploi ou refuse toujours de participer à une mesure, alors on lui enlèvera un autre 100 \$ du montant de base prévu. Ce qu'il y a de particulièrement affligeant, dans une société libre et démocratique, c'est que cette intégration ou réintégration au marché du travail ne repose pas sur la liberté pratique de choisir. La participation est libre *de jure*, mais forcée *de facto*.

Les récentes propositions sur la réforme fiscale des ministres responsables des Finances et du Conseil du Trésor arrivent en ce sens à point

10. D'ailleurs, le prestataire qui refuse ou abandonne perd son statut de disponible pour celui de non-participant, ce qui peut s'accompagner d'une pénalité de 100 \$ par mois, pendant 12 mois.

nommé et ne font que confirmer la volonté de l'État de renforcer les contrôles et les pressions sur cette main-d'œuvre. En effet, ces derniers affirment sans ambages qu'ils ont intention «de poursuivre la révision du régime pour renforcer l'incitation au travail» et que l'objectif d'assurer un revenu minimum aux plus démunis doit s'accompagner d'une «obligation de plus en plus exigeante pour les bénéficiaires aptes au travail à poursuivre des activités de relèvement de leur employabilité» (Gouvernement du Québec, 1993 : 138).

Avec en moyenne un taux de chômage de plus de 10% (près de 20% pour les 25 ans et moins), la priorité au chapitre de la formation professionnelle devrait être accordée, non pas aux personnes déjà en emploi ou aux personnes licenciées, mais à celles qui risquent de s'enliser à brève échéance dans ce qui ressemble dangereusement à la culture de la pauvreté. Un coup de barre s'impose avant que les décrocheurs scolaires, ainsi que les futurs diplômés, viennent à leur tour grossir les rangs des prestataires de l'aide sociale aptes au travail.

Bibliographie

- BASSIE, Laurie J. (1983). «The Effects of CETA on Postprogram Earning of Participants», *Journal of Human Resources*, vol. 18, n° 4.
- BECKER, Gary S. (1975). *Human Capital*, New York, National Bureau of Economic Research.
- BELLEWARE, Jo-Ann et Diane CHAREST (1986). *Monoparentalité féminine et aide sociale*, Québec, Service des politiques de la recherche en sécurité du revenu, Les Publications du Québec.
- BROUILLETTE, Gérard *et al.* (1985). *Évaluation des motifs de sortie des programmes*, Québec, Ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu (MMSR).
- CAIN, G.G. (1976). «The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey», *The Journal of Economic Literature*, vol. 16, n° 4, 1215-1257.
- COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES (CAS) (1991). *Décision d'aide sociale n° 3*.
- COMMISSION DES AFFAIRES SOCIALES (CAS) (1992). *Décision de la Commission*, dossier SR-092-51446, p. 4. Audience tenue le 5 mars 1992.
- COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL (1986), *Rapport annuel 1985-1986*, Québec, MMSR, p. 26.
- DOERINGER, Peter B. et Michael PORE (1971). *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, Lexington, Massachussets.
- DUNCAN, Greg (1984). *Years of Poverty. Years of Plenty*, Ann Arbor, Université du Michigan.
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC (1988). *Loi sur la sécurité du revenu*, dans *Lois du Québec, 1988*, chap. 51.

- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (1992). *Règlement sur la sécurité du revenu*, S-3.1.1.1. r. 2, à jour au 5 mai 1992, Québec, Éditeur officiel.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (MINISTÈRE DES FINANCES ET CONSEIL DU TRÉSOR) (1993). *Les finances publiques au Québec: vivre selon nos moyens*, Québec, Bibliothèque nationale du Québec, 19 janvier.
- FOURNIER, Marcel (1980). *Entre l'école et l'usine*, Montréal, Éditions St-Martin et CEQ.
- HARLAND, Sharon L. et Edward J. HACKET (1985). «Federal Job Training Program and Employment Outcomes: Effects by Sex and Race of Participants» *Population Research and Policy Review*, vol. 4, 235-265.
- LAMARCHE, Lucie (1991). «La nouvelle Loi sur la sécurité du revenu au Québec: quelques réflexions d'actualité», *Revue de droit*, Université de Sherbrooke, vol. 21, n° 2, 339-372.
- LEDRUT, Raymond (1966). *Sociologie du chômage*, Paris, PUF.
- QUÉBEC (1984). *Loi de l'aide sociale*, dans *Lois refondues du Québec*, chapitre A-16, avril.
- RAYNAULD, André (1972). «L'évaluation des programmes de main-d'œuvre: résultats et pertinence», dans DESCHÊNES, Jean-Paul (sous la direction de). *Politique de main-d'œuvre: évaluation de l'expérience québécoise*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, 137-162.
- RENAUD, Jean *et al.* (1981). «Éducation, qualification professionnelle et carrière au Québec», *Sociologie et Sociétés*, vol. 12, n° 1, 23-52.
- ROSE, José (1983). «Pour une analyse de la transition professionnelle», dans *L'emploi*, Colloque de Dourdan, Paris, François Maspéro, 219-229.
- SAVAGE, Andrew (1989). «Le développement de l'employabilité des allocataires de l'aide sociale dans le programme de stages en milieu de travail», mémoire de maîtrise, Montréal, Département de sociologie, Université de Montréal.