



TOUT À GAGNER

Formation, travail, emploi : des jeunes s'expriment

Coordination du projet

Bernard Landry, sociologue, Emploi–Québec, Laval

Recherche et rédaction

Rolande Pinard, sociologue

Collaboration

Johanne Bourdon, sociologue et adjointe à la direction,
intervention, Carrefour Jeunesse-Emploi de Laval

Monique Sauvé, directrice générale du Carrefour Jeunesse-Emploi de Laval

Production

Gestion de projet : Lawrence Veilleux, agent au développement,
Carrefour Jeunesse-Emploi de Laval

Graphisme : Carole Bouchard

Impression : Carole Laberge RTI

Édition : Carrefour Jeunesse-Emploi de Laval

Emploi-Québec, Laval

3400, boulevard du Souvenir, bureau 110

Laval (Québec) H7V 3Z2

Téléphone : (450) 682-5505

Télécopieur : (450) 681-8153

Courriel : bernard.landry@mss.gouv.qc.ca

Carrefour Jeunesse-Emploi de Laval

3, Place Laval, bureau 10

Laval (Québec) H7N 1A2

Téléphone : (450) 967-2535

Télécopieur : (450) 967-1061

Courriel : accueil@cjelaval.qc.ca

Dépôt légal – 1^{er} trimestre 2000

Bibliothèque nationale du Québec

Bibliothèque nationale du Canada

RIEN À PERDRE
TOUT À GAGNER

FORMATION, TRAVAIL, EMPLOI :
DES JEUNES S'EXPRIMENT

Étude réalisée par
Rolande Pinard, sociologue



Les services offerts par le Carrefour Jeunesse-Emploi de Laval et la réalisation de cette étude sont rendus possibles grâce à l'aide financière d'Emploi-Québec.

Nous tenons à remercier, pour la confiance qu'elles nous ont témoignée, les 21 personnes qui ont participé aux entrevues. Par leurs témoignages, elles ont apporté des éléments de réflexion riches et précieux dont nous avons tenté de rendre compte le plus fidèlement possible.

Les choix d'analyses et les interprétations des témoignages proposées sont la responsabilité de l'auteure et ils n'engagent ni le Carrefour Jeunesse-Emploi de Laval ni la direction régionale d'Emploi-Québec, Laval.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	1
Chapitre 1 Les jeunes de l'étude	3
1.1 La sélection des participants	3
1.2 Le profil des participants	4
Chapitre 2 L'éducation et la formation	7
2.1 Le décrochage scolaire	9
2.2 L'évaluation de l'importance de l'éducation et de la formation	13
Conclusion	19
Propositions des participants	22
Chapitre 3 Le travail	25
3.1 La distinction entre travail et emploi	26
3.2 Les expériences de travail des participants	29
Conclusion	36
Propositions des participants	38
Chapitre 4 L'emploi	39
4.1 La recherche d'emploi	40
4.2 Les exigences des employeurs	44
4.3 L'exigence de flexibilité et la précarité de l'emploi	48
4.4 Le soutien disponible pour les jeunes en quête de formation et d'emploi	51
4.5 Du travail à l'emploi et à l'insertion	55
Conclusion	57
Propositions des participants	60
Chapitre 5 Les jeunes dans la société	62
5.1 La vision du travail	63
5.2 Quelle participation sociale ?	70
Conclusion	75
Annexes	78
Bibliographie	84

INTRODUCTION

L'intégration des jeunes au marché du travail, sur une base équitable par rapport aux autres salariés, est actuellement l'une des principales revendications des groupes qui représentent les jeunes. Préoccupé par la situation des jeunes peu scolarisés, le Carrefour Jeunesse-Emploi de Laval (CJEL), de concert avec le Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) de Laval, a convenu de mener une étude auprès de jeunes âgés entre 16 et 24 ans. Les jeunes sélectionnés ont tous eu recours aux services du CJEL; ils font tous partie du groupe de jeunes qu'on dit les moins préparés à intégrer le marché du travail parce qu'ils n'ont pas terminé leur cours secondaire ou ne l'ont pas dépassé. Ils constituent la population jeune qui n'est pas représentée, ou très peu, par les groupes organisés (parce qu'ils ne sont ni étudiants, ni travailleurs syndiqués, ni membres de partis politiques, ni gens d'affaires); ils ont rarement la parole sur les tribunes publiques. Cette étude vise notamment à faire part des expériences de ces jeunes, des leçons qu'ils en tirent, des réflexions qu'elles suscitent et des propositions qui leur paraissent les plus susceptibles d'améliorer leur situation.

Il est important de rappeler que les jeunes ne constituent pas un groupe homogène dans la société. Il y a, d'une part, de très fortes différenciations internes à la jeunesse sur le plan de l'accès au marché du travail et, d'autre part, des similitudes avec des membres d'autres cohortes d'âge. Cependant, si les jeunes ne constituent pas un groupe social au sens où ils partagent des objectifs communs et un sentiment d'appartenance, Rose (1998) met l'accent sur le fait qu'ils constituent une génération, c'est-à-dire qu'ils vivent un même moment de socialisation; ainsi, on a parlé de la génération de la guerre en Europe ou de celle de mai 68 en France, chacune étant définie en rapport avec un événement politique majeur. Aujourd'hui, les groupes de jeunes sont plutôt définis en fonction d'un contexte économique fortement structurant qui influe de façon décisive sur leur rapport au travail et à l'emploi. Comme le souligne Rose avec justesse, ce rapport, pour le moment plus spécifique aux jeunes, est révélateur des changements fondamentaux qui se produisent dans la société, qui ont et auront une influence directe ou indirecte sur tous les salariés.

Le rapport à l'emploi des jeunes est fortement tributaire de la situation de ceux-ci sur le marché du travail : taux de chômage plus élevé que chez les travailleurs plus âgés, concentration dans des emplois précaires, emplois non liés au niveau de formation (phénomène de surqualification ou de déclassement), etc. Comme les jeunes ne constituent pas un groupe homogène, ces caractéristiques liées au marché du travail doivent être examinées à la lumière des différentes situations. Par exemple, le phénomène de la surqualification ne s'applique pas aux jeunes qui ont participé à cette étude; ils en subissent cependant les conséquences indirectes puisque des jeunes plus formés occupent des emplois peu ou pas qualifiés qu'ils pourraient eux-mêmes combler. Ou encore, le taux de chômage des 16-24 ans est beaucoup plus élevé que celui des 25 ans et plus, mais c'est dans la tranche des 15-19 ans que le chômage des jeunes est le plus concentré, c'est-à-dire chez des jeunes qui sont encore à l'école¹, qui l'ont abandonnée avant la fin de leurs études secondaires ou après celles-ci et qui ont peu d'expérience de travail. Cette étude vise précisément à mettre en contexte la situation

1. Lavoie et Béjaoui (1998, p. 17) soulignent que 40 % des jeunes travailleurs canadiens étaient, en 1995, des étudiants à temps plein qui travaillaient à temps partiel. Selon le Conseil canadien de développement social (1998, p. 17), 30 % des jeunes âgés entre 15 et 19 ans étudiant à temps plein ont un emploi.

spécifique à une partie des jeunes; nous verrons comment leurs propos sont en accord avec les résultats et les conclusions de certaines recherches, comment ils en constituent une critique ou comment ils soulèvent des questionnements.

La parole des participants² occupe une grande place dans ce rapport; en effet, il nous est apparu important de présenter les témoignages de ces jeunes afin que le lecteur y soit largement exposé. L'interprétation sociologique proposée vise à comprendre la situation des jeunes, ce qui n'est possible que dans le cadre plus global de la société. Les expériences que les jeunes ont vécues (dans la famille, à l'école, au travail) sont étroitement liées à la place qu'ils ont dans la société: celle qu'ils réussissent à se tailler, celle qu'ils revendiquent, celle qu'ils espèrent occuper, celle qui leur est reconnue. La rédaction de ce rapport obéit au principe de réciprocité entre les participants et l'auteure: la réflexion et l'analyse des premiers ont fourni matière à réflexion et à analyse à la seconde. L'un des principaux rôles de la sociologie est de faire ressortir le sens de l'action sociale en tenant compte de l'intervention des divers agents sociaux. À ce sujet, il faut noter que les résultats de l'action entreprise ne correspondent pas nécessairement (ni même généralement) aux intentions déclarées et aux buts poursuivis par les agents: cela ne doit pas être imputé à une sorte de malhonnêteté de leur part; il s'agit plutôt d'une caractéristique inhérente à toute action sociale, puisque celle-ci met en présence des agents qui poursuivent des finalités et défendent des intérêts divergents, voire opposés. Le contraire serait d'ailleurs inquiétant, puisque cela supposerait l'existence d'un consensus proche de la société programmée. La poursuite des débats et de la critique sociale est la manifestation des conflits, des oppositions et des contradictions d'une société où la liberté est encore possible. Dans ce rapport, qui doit beaucoup à la participation des jeunes, cette approche critique a été privilégiée: non pas l'approche qui démolit mais celle qui vise à comprendre pour améliorer.

Ce rapport est divisé en cinq chapitres. Dans le premier, nous décrivons les jeunes de l'étude et expliquons comment ils ont été choisis. Le deuxième chapitre est consacré au parcours scolaire des participants; nous y abordons la question du décrochage scolaire et examinons l'importance qu'accordent ces jeunes à la formation³.

Le troisième chapitre porte sur les expériences de travail des participants: les secteurs d'activité, les conditions de travail, les relations de travail, etc. Le quatrième est consacré à l'emploi comme phénomène distinct du travail: la recherche d'emploi, les exigences des employeurs, le soutien offert par les organismes comme le Carrefour Jeunesse-Emploi de Laval (CJEL). Enfin, dans le dernier chapitre, nous présentons les visions du monde du travail et de la société qui se dégagent des entrevues des 21 participants.

À la fin de chaque chapitre, nous présentons un condensé des solutions proposées par les participants eu égard aux problèmes vécus.

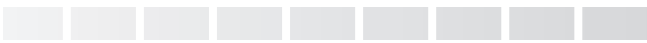
Les jeunes que nous avons rencontrés dans le cadre de notre étude font partie d'une catégorie de jeunes pour laquelle la situation défavorable révélée par les statistiques sur le marché du travail risque d'être durable⁴. Nous examinerons, dans le détail de cas particuliers, comment la faible scolarité et le manque de formation font partie intégrante de la réalité de ces jeunes.

2. Dans ce texte, le genre masculin est utilisé comme représentant des deux sexes; nous distinguons les genres lorsque cela est significatif pour la compréhension des données.

3. Il s'agit ici de la formation offerte par les établissements d'enseignement publics et privés, et non pas de la formation acquise sur le lieu du travail (expérience professionnelle).

4. On trouvera ces statistiques à l'annexe 3.

CHAPITRE 1



LES JEUNES DE L'ÉTUDE

Les jeunes qui ont participé à l'étude font partie de ceux qui sont réputés avoir le plus de difficultés à intégrer le marché du travail parce qu'ils ont peu ou pas de formation spécifique préalable. À l'origine, l'étude devait porter uniquement sur des jeunes n'ayant pas obtenu leur diplôme d'études secondaires (DES) et étant à la recherche d'un emploi; elle visait à mieux connaître la situation spécifique de ces jeunes, les difficultés qu'ils ont à affronter, leurs besoins les plus pressants. La clientèle du Carrefour Jeunesse-Emploi de Laval (CJEL), qui parraine l'étude, étant très diversifiée, il nous a été proposé d'inclure les diplômés du secondaire, puisqu'ils connaissent une situation sur le marché du travail similaire à celle des non-diplômés. Après coup, nous avons constaté qu'il s'agissait là d'une bonne décision, car notre compréhension des difficultés spécifiques au groupe initialement ciblé se trouve enrichie par la comparaison.

1.1 LA SÉLECTION DES PARTICIPANTS

Il s'agit d'une étude de type qualitatif effectuée auprès de la clientèle du Carrefour Jeunesse-Emploi de Laval (CJEL). Les participants ont été choisis au hasard à partir de la liste des jeunes qui ont fait appel à l'un des services de cet organisme entre le 30 mars 1999 et le 27 septembre 1999. De la liste comportant plus de 1000 noms, 340 répondaient à nos critères : être âgé entre 16 et 24 ans, posséder au plus un diplôme d'études secondaires (DES), ne pas occuper un emploi à temps plein. Pour atteindre notre objectif de 21 entrevues, 126 noms ont dû être tirés. Deux principales raisons expliquent le grand nombre de rejets : par ordre d'importance, la difficulté de rejoindre les personnes choisies et l'emploi à temps plein¹. Une infime partie des personnes rejointes, soit sept, ont refusé de participer à l'étude en alléguant leur manque d'intérêt.

Vingt et une entrevues individuelles semi-dirigées, d'une durée moyenne d'une heure et demie, ont donc été effectuées. Elles avaient lieu à la maison ou dans un bureau prêté par Emploi-Québec Laval, au choix du participant, pourvu que celui-ci soit seul avec l'intervieweur.

1. À l'origine, nous avons exclu de la liste des participants ceux qui ont déclaré occuper un emploi à temps plein au moment de leur inscription au CJEL. Cependant, étant donné que la situation de l'emploi de cette catégorie de salariés varie rapidement – plusieurs personnes contactées ayant trouvé un emploi à temps plein –, nous avons convenu d'accepter d'interviewer ceux qui travaillaient à temps plein. Toutefois, aucune personne contactée travaillant à temps plein n'a accepté de participer à l'étude, alléguant le manque de temps.



Quatre thèmes étaient abordés lors de l'entrevue : la trajectoire scolaire, la trajectoire de travail, les autres expériences significatives et la participation sociale. La trajectoire de travail constituait le cœur de l'entrevue et a, le plus souvent, occupé la plus grande part du temps qu'a duré la rencontre. Les entrevues se sont déroulées entre le 1^{er} octobre et le 3 novembre 1999. Elles étaient enregistrées sur magnétophone à cassettes puis transcrites mot à mot.

1.2 LE PROFIL DES PARTICIPANTS

Les jeunes compris dans notre échantillon ont donc été choisis parmi ceux qui, dans la liste fournie par le CJEL, avaient laissé l'école avant la fin de leurs études secondaires ou détenaient au plus un DES. Les jeunes possédant un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) faisaient partie de l'échantillon mais, vu leur faible représentation (31/340), le hasard a fait qu'un seul d'entre eux a été sélectionné.

Parmi les 21 personnes qui ont accepté de participer à une entrevue, on compte 10 femmes et 11 hommes. La proportion femmes-hommes n'est pas aléatoire et a été choisie pour refléter la distribution de la clientèle du Carrefour Jeunesse-Emploi de Laval (où les hommes sont légèrement majoritaires). L'âge médian et moyen de tous les participants est de 21 ans; les hommes sont plus jeunes (âge moyen de 20,2 ans) que les femmes (22,1 ans); la grande majorité des participants (16/21) ont entre 20 et 24 ans. Une mince majorité (13/21) vit encore au foyer familial : c'est le cas de 8 hommes (sur 11) et de 5 femmes (sur 10). La grande majorité des participants n'ont pas d'enfants (17/21, dont les 11 hommes). Quatre femmes ont des enfants (un ou deux, enfants âgés entre un an et cinq ans) : trois d'entre elles vivent avec un conjoint (qui n'est pas nécessairement le père) et la quatrième est monoparentale.

Les parents de dix participants sont séparés ou divorcés. Les mères qui sont sur le marché du travail occupent des emplois qui sont typiquement féminins (9/14), surtout des emplois reliés au travail de bureau; deux d'entre elles étaient au chômage au moment de l'étude. Cinq mères restent au foyer et deux sont prestataires de la sécurité du revenu². Du côté des pères, treize sont sur le marché du travail; neuf d'entre eux ont un emploi et quatre n'en ont pas; les domaines d'emploi sont surtout liés au milieu ouvrier. Quatre participants ne savent pas ce que fait leur père (parce qu'il leur est à peu près inconnu).

Dix participants détiennent un diplôme d'études secondaires (DES), six hommes et quatre femmes. C'est donc dire que notre échantillon ne reflète pas la situation qui prévaut dans l'ensemble de la société québécoise (où les filles décrochent moins souvent que les garçons de l'école secondaire). Cependant, les six femmes qui n'ont pas de DES ont atteint la quatrième ou cinquième année du secondaire (sans la terminer), alors que ce n'est le cas que d'un homme sur cinq (les autres ayant atteint au plus la troisième année du secondaire). L'âge médian des jeunes femmes qui n'ont pas de DES est beaucoup plus élevé que celui des jeunes hommes :

2. Depuis le 1^{er} octobre 1999, cette dénomination a été changée pour celle de « prestataire de l'assistance-emploi ». Dans ce rapport, nous utilisons les expressions connues par les participants lors de l'étude afin de ne pas introduire une nouvelle réalité qui n'existait pas pour eux à ce moment-là. Pour nommer leurs expériences, nous utiliserons l'expression gouvernementale de « sécurité du revenu » et l'expression encore largement répandue d' « aide sociale ».



23 ans pour les premières et 18 ans pour les seconds. Comme nous l'avons mentionné, seulement un participant détient un diplôme d'études professionnelles (DEP)³. Huit participants – quatre hommes et quatre femmes – poursuivaient alors leurs études, soit en formation générale au secondaire (cinq participants), soit en formation professionnelle ou technique (trois participants). Quatre d'entre eux (deux femmes et deux hommes) étaient engagés dans des programmes de formation financés par Emploi-Québec, programmes orientés vers la formation professionnelle ou technique : les femmes en secrétariat, les hommes en mécanique et en informatique⁴.

En ce qui concerne la source de revenu, le groupe le plus important est composé de six personnes travaillant à temps partiel (quatre femmes et deux hommes)⁵, suivi des jeunes sans revenu (cinq personnes) puis, à part égale, des prestataires de l'assurance-emploi (quatre personnes) et des personnes inscrites à un parcours de formation financé par Emploi-Québec (quatre personnes). Deux participants (un homme et une femme) étaient prestataires de la sécurité du revenu au moment de l'étude.

Pour ce qui est de la recherche d'emploi actuelle et des perspectives d'avenir, deux grands profils ressortent et peuvent être caractérisés de la façon suivante : un premier profil est composé de participants possédant ou non un DES, qui se débrouillent généralement pour trouver des emplois ou qui ont des projets précis (liés à l'emploi ou à la formation) en cours de concrétisation. Neuf participants font partie de ce profil : deux femmes et sept hommes. Parmi ces neuf personnes, cinq se débrouillent seules et quatre profitent actuellement du soutien financier d'Emploi-Québec. Le second profil est composé des douze participants (huit femmes et quatre hommes) qui ont de la difficulté à trouver des emplois ou dont les perspectives d'avenir semblent bloquées pour différentes raisons (parce qu'ils n'ont pas encore arrêté leur choix professionnel, à cause de problèmes familiaux ou personnels, de problèmes d'argent). Sur les douze personnes comprises dans ce groupe, huit n'ont pas de DES.

Douze des 21 participants ont vécu des problèmes graves dans leur famille et dans leur vie personnelle (huit femmes et quatre hommes); neuf d'entre eux (six femmes et trois hommes) ont eu besoin des services de professionnels de la santé (hospitalisation, psychologue, travailleur social) en lien avec ces problèmes. Pour trois jeunes femmes, les problèmes familiaux, personnels ou sociaux ont engendré des troubles psychiques ayant entraîné la prescription de médicaments par les médecins. Chez les hommes, en plus de problèmes familiaux, on trouve, pour deux d'entre eux, l'expérience de la rue, à la suite d'une escalade de problèmes liés à la drogue ou à l'absence de logis⁶.

3. Il détient aussi un DES; ce participant ne travaille pas dans son domaine professionnel et suivait alors une courte formation en vue d'un emploi. La faible représentation des jeunes possédant un DEP dans la clientèle du CJEL peut être imputable au fait, statistiquement vérifié, que ces jeunes trouvent plus facilement un travail stable que ceux possédant un diplôme de formation générale ou que ceux n'ayant aucun diplôme.

4. Précisons que l'une de ces personnes – une femme – en était encore à terminer le niveau secondaire préalable au DEP; elle était dans l'incertitude quant au soutien d'Emploi-Québec pour la suite. Ajoutons qu'une cinquième participante avait bénéficié d'un soutien pour terminer ses études secondaires préalables au DEP, mais qu'aucun cours n'était disponible dans son domaine au moment de l'entrevue; deux autres participants s'étaient vu offrir un soutien pour une formation professionnelle, offre qu'ils ont finalement déclinée parce qu'ils ont changé d'orientation. Les trois jeunes femmes qui ont bénéficié du soutien d'Emploi-Québec ont des enfants, ont été ou sont encore prestataires de la sécurité du revenu; deux d'entre elles n'ont pas de DES et ont peu d'expérience de travail. Les quatre jeunes hommes sont célibataires, sans enfant, ont leur DES et plusieurs expériences de travail; ils étaient prestataires de l'assurance-emploi lorsqu'ils ont fait leur demande, et deux d'entre eux habitent chez leurs parents.

5. Cela comprend aussi le travail sur appel et le travail au noir occasionnel.

6. La grille d'entrevue ne comportait pas de section consacrée à la famille. Ce sont les participants eux-mêmes qui ont abordé ce thème, soit lorsqu'il était question de leurs difficultés à l'école, soit à la section « autres expériences significatives ».



Parmi les jeunes femmes, quatre sur huit avaient surmonté ces problèmes au moment de l'entrevue; il est important de souligner que, de ces quatre jeunes femmes, trois ont bénéficié ou bénéficient actuellement d'un programme de formation financé par Emploi-Québec. Les quatre autres jeunes femmes sont toujours plongées dans des difficultés leur paraissant plus ou moins inextricables; pour trois d'entre elles, l'emploi apparaît comme la bouée de sauvetage, car elles jugent que c'est essentiellement le manque d'argent qui les empêche de passer à une autre étape de leur vie. Or elles font partie du groupe qui a le plus de difficulté à trouver des emplois.

Il semble que la majorité des participants à l'étude vivent ou ont vécu dès un jeune âge des situations déstabilisantes et traumatisantes (12/21). De ces douze personnes, neuf sont des décrocheurs, deux ont eu un parcours scolaire plutôt accidenté bien qu'elles n'aient pas décroché; une seule participante a réussi à poursuivre ses études jusqu'à la fin du secondaire selon un parcours régulier. Le passé de cette majorité de participants à l'étude se répercute sur leur capacité actuelle à trouver un emploi, à terminer leurs études secondaires ou à choisir une orientation professionnelle.

Nous présentons ici le point de vue des participants sur les différents thèmes abordés. Si ce rapport apparaît empreint d'une certaine partialité aux lecteurs habitués à considérer les points de vue des divers intervenants en matière d'intégration au marché du travail, c'est que nous avons décidé de leur donner la parole afin de faire ressortir les questions, les critiques, les réflexions que ces jeunes ont à adresser aux décideurs, aux experts qui les conseillent, ainsi qu'aux analystes de la question des jeunes. Les réflexions et les analyses des participants sur les thèmes abordés sont complétées par celles qu'elles ont inspirées à l'auteure dans le cadre de sa démarche sociologique.

CHAPITRE 2



L'ÉDUCATION ET LA FORMATION

Les auteurs de plusieurs études consultées pour la préparation de cette recherche adoptent un point de vue critique vis-à-vis de l'orientation principale actuellement donnée à l'éducation et à la formation, soit la préparation à l'emploi. Selon ces auteurs, la finalité de l'éducation devrait être tout autre et présenter un caractère global, humaniste et politique de formation à la citoyenneté¹. Non seulement s'agit-il d'un détournement de la mission de l'éducation mais, en plus, soutiennent Gaude (1997) et Rose (1998), d'une erreur d'imputabilité : les difficultés liées à l'emploi que vivent les jeunes ne sont pas principalement imputables à la formation, à l'école, mais plutôt au système économique, au mode de croissance économique actuellement privilégié². Ce système économique engendre un surplus de la demande d'emploi par rapport à l'offre et conduit « à un temps d'attente plus long, une surqualification par poste ("on prend les meilleurs") à chaque niveau hiérarchique et une relégation de fait des demandeurs les moins qualifiés dans la spirale infernale des "petits boulots", du chômage, enfin de l'exclusion » (Gaude, 1997, p. 23). La formation, selon Rose (1998), est une condition nécessaire mais non suffisante pour accéder à l'emploi. La formation initiale (celle que l'on acquiert à l'école) n'est pas la seule à donner les compétences; il y a aussi la formation en emploi et l'expérience professionnelle que n'ont pas les débutants. La formation, cependant, joue un rôle important dans la distribution des personnes entre les emplois, poursuit Rose, mais elle n'est pas créatrice d'emplois, sauf peut-être à long terme en agissant sur la compétitivité des entreprises.

L'accent mis sur la scolarisation et la formation s'accompagne de l'inflation-dévalorisation des diplômes lorsque ceux-ci sont considérés d'un strict point de vue marchand³. Ce « déclassement » est d'abord un effet de la pénurie d'emplois, qualifiés ou non, qui crée une concurrence accrue entre les demandeurs d'emplois. Cela constitue, selon Rose (1998), un mode de gestion de la main-d'œuvre qui permet aux entreprises de profiter de personnes qualifiées et

1. Voir plusieurs auteurs recensés par Pinard (1994), le Conseil permanent de la jeunesse (1996), Rose (1998) et Gagné (1999).

2. Ce mode opère une rupture avec l'ancien modèle keynésien fondé sur l'équation entre la croissance économique et la croissance des emplois.

3. En France, seulement 29% des moins de 25 ans sont actifs (voir Le Minez *et al.*, 1998, p. 82); ce faible taux d'activité est expliqué essentiellement par la prolongation de la fréquentation scolaire. Le niveau de scolarisation des jeunes Français est beaucoup plus élevé que celui de leurs aînés, et ils connaissent pourtant les mêmes problèmes d'emploi que les jeunes des autres pays développés.

productives à peu de frais; le «déclassement» constitue également, selon cet auteur, une modalité de flexibilisation des coûts du travail⁴.

Les éléments d'analyse qui sont proposés par Rose découlent d'une étude française. Au Québec, des phénomènes similaires sont constatés. En effet, une étude publiée en 1998 par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité fait ressortir que les jeunes diplômés (DEP et DEC technique) présentent un profil professionnel décalé par rapport aux exigences des emplois (p. 6). Chez les diplômés de l'année 1994-1995, 59 % des jeunes possédant un DEP occupaient un emploi au 31 mars 1996, ce qui représente un recul par rapport aux deux années précédentes (64 % et 65 %); en outre, le lien entre la formation reçue et l'emploi n'a cessé de décroître : de 82 % en 1990 à 67 % en 1996. Chez les jeunes possédant un diplôme d'études collégiales (DEC), 67 % occupaient un emploi en mars 1996 : parmi ceux-ci, 71 % avaient un emploi lié à leur formation (ces proportions sont aussi à la baisse par rapport aux années précédentes). Enfin, 91 % des titulaires d'un baccalauréat (études universitaires) avaient un emploi en 1996; 73 % d'entre eux avaient un emploi à temps plein (comparativement à 85 % en 1982); dans 56 % des cas, cet emploi était lié au domaine d'étude principal (comparativement à 67 % en 1982).

Par ailleurs, l'absence de diplôme et une formation non terminée, quel que soit le niveau d'études, engendrent un plus grand risque de chômage. Selon Landry (1998), en 1996, le taux de chômage du groupe de personnes ayant moins de neuf ans de scolarité était le plus élevé de tous les groupes, et ce tant à Laval (16,7 %) que dans l'ensemble du Québec (19,7 %). Ce groupe était suivi de près par les salariés ayant entre neuf et treize ans de scolarité, sans diplôme ou certificat, puis par celui des individus ayant une scolarité collégiale, sans diplôme ou certificat (p. 11). Il semble donc très important de terminer les études qu'on entreprend pour qu'elles portent fruit. Enfin, les jeunes qui n'ont pas de diplôme d'études secondaires risquent davantage de se retrouver prestataires de l'aide sociale. Dans l'étude du ministère de l'Emploi et de la Solidarité (1998, p. 5-6), on indique que, en 1997, 58 % des prestataires de l'aide sociale (âgés entre 18 et 29 ans) inscrits au programme APTE n'avaient pas terminé leur cinquième secondaire, alors que c'était le cas de 17 % de l'ensemble de la population des 20-24 ans et de 16 % de celle des 25-29 ans.

Ces constats envoient des signaux contradictoires aux jeunes en formation ou qui voudraient compléter leur formation pour obtenir un diplôme. D'une part, l'obtention du diplôme augmente les chances de trouver un emploi et d'échapper à l'aide sociale mais, d'autre part, sa valeur ou la garantie qu'il représente sur le marché du travail est en perte de vitesse. Le phénomène du déclassement des diplômes et son corollaire, la surqualification, ont été constatés par les auteurs de plusieurs études⁵; selon l'étude gouvernementale citée, le phénomène de surqualification toucherait 20 % de la main-d'œuvre en emploi au Québec. Valoriser l'école et la formation au nom de l'intégration en emploi principalement, voire presque uniquement, peut donc s'avérer une lame à double tranchant : cela peut aussi bien décourager que stimuler.

4. Cette analyse est corroborée par le discours d'un représentant du patronat français, Dominique De Calan, qui signe un court article dans Charlot et Glasman (1998) intitulé «Qui veut l'insertion ?». De Calan est le secrétaire général de l'Union des industries métallurgiques et minières (UIMM), un syndicat d'employeurs. Il milite en faveur de la rupture du lien entre diplôme et niveau d'emploi, entre diplôme et salaire. Il faut trouver, affirme-t-il, un autre «ascenseur social» que le diplôme «car nous sommes entrés dans une ère de banalisation du savoir» (p. 62).

5. Voir, pour la France, Charlot et Glasman (1998), Duval (1998), Rose (1998).



Par ailleurs, compte tenu des statistiques, il semble que les campagnes visant à encourager les jeunes à poursuivre leurs études de façon à mieux se préparer à faire leur entrée dans l'« économie du savoir » aient eu un écho puisque, pour l'ensemble du Québec, les jeunes de 15 à 24 ans restent à l'école plus longtemps en 1997 qu'ils ne le faisaient en 1976 (Grenier, 1998, p. 8). En effet, la proportion de jeunes de ce groupe d'âge qui fréquentent l'école est passée, entre 1976 et 1997, de deux sur cinq à deux sur trois⁶. Par contre, plus d'un élève du secondaire sur trois décroche avant d'avoir obtenu son diplôme.

Les témoignages des participants à l'étude donneront un autre éclairage à l'analyse de ces données statistiques. Dans les pages qui suivent, nous verrons que les blocages qui ont empêché des participants d'obtenir un DES et l'importance que ceux-ci accordent à l'éducation et à la formation ne sont pas d'abord liés à l'emploi. À l'instar des auteurs des analyses critiques, les participants remettent en question le lien formation-emploi : l'éducation et la formation sont choses trop importantes pour les enfermer dans la logique réductrice de l'emploi.

2.1 LE DÉCROCHAGE SCOLAIRE

Comme nous l'avons mentionné, onze participants à l'étude n'avaient pas, au moment des entrevues, obtenu leur diplôme d'études secondaires (DES); deux autres participants ont fait l'expérience du décrochage scolaire, mais ils ont réussi à compléter leur cours secondaire. Cinq ont fait une ou plusieurs tentatives pour retourner aux études, sans succès; cinq autres étaient inscrits à l'éducation des adultes au moment de l'étude; finalement, une participante avait terminé sa quatrième année de secondaire, préalable au DEP. Le facteur sous-jacent au décrochage mentionné le plus souvent par les participants a trait à des difficultés familiales (facteur mentionné par dix des treize participants qui ont décroché) : conflits liés à la crise d'adolescence, problèmes de comportement de l'un des parents envers l'enfant et dont les effets se prolongent à l'âge adulte, absence de soutien dans les travaux scolaires dès les études primaires, etc.

Je suis tombée enceinte à 15 ans; j'étais en secondaire II parce que j'avais redoublé. J'avais des problèmes familiaux qui faisaient que j'avais pas de motivation. J'ai lâché l'école et ma mère le savait même pas. (Marie-Claude)⁷

Les autres raisons invoquées par les participants pour justifier leur abandon de l'école sont liées à l'accumulation de difficultés qui se solde par l'entrée au programme de cheminement particulier, réservé aux « pas bolés », aux « retardés » et aux « bons à rien », et où l'on finit parfois par se convaincre que c'est vraiment le cas : on se décourage ou se désintéresse, pour finalement abandonner. Des difficultés scolaires importantes portant sur une seule matière (habituellement le français ou les mathématiques) ont provoqué un découragement sur tous les plans, menant quelques participants à l'abandon scolaire. Ces difficultés sont parfois aggravées par le travail à temps partiel qui prend trop de place. Peu de participants disent avoir

6. L'augmentation de la part des jeunes femmes (de 38 % à 68 %) a été plus grande que celle des jeunes hommes (de 44 % à 63 %); celle des 20-24 ans (de 17 % à 45 %) a été proportionnellement plus importante que celle des 15-19 ans (de 63,3 % à 85,4 %) (Grenier, 1998, p. 8).

7. Les prénoms donnés aux participants sont fictifs. Nous présentons à l'annexe 1 une brève description de chacun des participants.



abandonné l'école essentiellement par manque d'intérêt, à cause de «niaiseries» ou d'une «erreur de jeunesse». Comme le souligne un participant, c'est souvent l'accumulation de plusieurs motifs qui pousse à l'abandon scolaire :

Problème dans la famille, crise d'adolescence. Je voulais prouver que je pouvais être un adulte, prendre mes décisions. [...] Socialement, j'étais comme un petit peu rejeté par le reste de la gang. C'est tout un mélange: j'avais des problèmes à la maison, mes problèmes à la maison se reflétaient à l'école; je manquais beaucoup aussi. Dès que j'ai fini mon secondaire IV, j'ai dit: «moi, je veux plus rien savoir de l'école» et je me suis trouvé une job chez St-Hubert. (Mathieu)

Quelques⁸ participants ont dit avoir de la difficulté à suivre le rythme à l'école, à s'adapter à certaines formes d'enseignement. Ceux qui réussissent mieux à l'éducation des adultes ou dans les écoles pour décrocheurs, par exemple, disent préférer la méthode «par modules»⁹, qui leur laisse plus d'autonomie, qui leur permet d'apprendre à leur propre rythme, sans la contrainte de la présence en classe, tout en leur permettant de bénéficier de l'aide et du soutien de professeurs. Des participants estiment que les livres utilisés «expliquent mieux» que les professeurs du système régulier.

Ça allait bien parce que toutes les explications sont dans le livre; tu peux y retourner: lui, il te chiale pas après parce que t'as pas compris. (Karine)

Selon une autre participante, l'éducation des adultes et son cadre moins rigide séduisent de plus en plus de jeunes.

[À l'éducation des adultes] je trouve ça bien parce que t'as tes livres, t'apprends, t'as ton professeur en avant qui t'explique si y a quelque chose. C'est bien plus vite qu'au régulier. C'est pour ça qu'aujourd'hui, y a beaucoup beaucoup de gens à l'école, c'est épouvantable; y a des jeunes de 16-17 ans qui décrochent pour aller aux adultes. (Marie-Claude)

L'encadrement demeure important pour l'apprentissage, mais il est choisi plutôt que subi. Ainsi, dans une école comme le Virage, la présence d'un même tuteur tout au long de sa scolarisation a représenté une ressource précieuse pour cette participante :

Moi ce que j'ai aimé là-bas, c'est que les profs sont des humains; ils prenaient le temps. T'avais la journée pour expliquer ton cas. Elle comprenait, elle se foutait pas de mes problèmes. Quand t'as une personne à qui parler, plus

8. On trouvera à l'annexe 2 la correspondance chiffrée d'adjectifs tels que «quelques», «plusieurs», etc.

9. On entend par là la possibilité de doser l'apprentissage d'une matière pour procéder à son propre rythme; on peut, par exemple, décider de couvrir les manuels d'anglais des troisième et quatrième secondaires en x mois plutôt qu'en y mois.

vieille, qui a des ressources pour t'aider, c'est important. Des fois, tu parles à quelqu'un et t'as l'impression qu'il fait rien que t'écouter et qu'il comprend pas tes problèmes. (Geneviève)

On sent le besoin d'un encadrement qui aide les élèves à mieux se connaître pour pouvoir développer leurs forces, leurs talents.

Par exemple, si on prend un jeune dans son entourage, avec ses professeurs, ses parents, d'autres gens dans la société, c'est de tout de suite découvrir son talent, l'encourager, lui donner des chances de progresser, en rapport avec ses forces. Ensuite il grandit, mais il grandit pas tout seul; ça lui prend un tuteur, qui peut être un professeur, un membre de la famille, un spécialiste... un maître. De bien l'encadrer, de s'en occuper comme si c'était un fils. (Philippe)

Philippe n'a pas trouvé, à 24 ans, un domaine qui le passionne; il croit que les professeurs du secondaire, surtout ceux du secteur professionnel où les jeunes doivent s'engager très tôt dans un domaine particulier, ont le devoir de déceler les talents particuliers des élèves pour les aider à s'orienter professionnellement.

Le professeur doit enseigner, mais aussi se renseigner sur ses élèves pour pouvoir les diriger¹⁰. (Philippe)

Plusieurs participants (soit six d'entre eux) ont connu une mauvaise expérience à l'éducation des adultes¹¹, la plupart du temps parce qu'ils s'y inscrivaient l'année suivant le décrochage et qu'ils n'envisageaient pas alors cette formation de façon très différente de l'école régulière. Ceux qui y retournent après quelques années semblent avoir plus de succès: ils sont plus matures, ils savent pourquoi ils veulent compléter leur formation, ils prennent une décision en toute connaissance de cause, etc. Pour que le retour aux études par l'éducation des adultes fonctionne, il semble essentiel que le jeune veuille continuer et ait des objectifs précis. Quelques jeunes ont cependant dit avoir besoin d'encadrement et de cours magistraux parce qu'ils ont de la difficulté à fonctionner dans le contexte plus libre des écoles alternatives ou de l'éducation à distance.

Ajoutons enfin que cinq participants ont commencé leurs études collégiales et ont décroché, alléguant leur manque d'intérêt pour la discipline choisie et n'étant alors attirés par aucune autre. Ne sachant dans quel domaine continuer leurs études, ils ont opté pour le marché du travail; pour trois d'entre eux, l'incertitude demeure (ils ont entre 20 et 22 ans). Pour la plupart de ces jeunes, la décision d'entrer sur le marché du travail était la meilleure puisqu'elle leur a permis de faire un apprentissage de la vie plus enrichissant que s'ils étaient demeurés dans des études qui ne les intéressaient pas. En outre, ceux qui ont fait un choix de formation (professionnelle ou technique) au début de la vingtaine considèrent qu'il s'agit d'un choix plus réfléchi

10. Philippe pense ici à son propre cas où il y avait plusieurs possibilités de spécialisation dans le domaine qu'il avait choisi.

11. Treize participants ont fait l'expérience de l'éducation des adultes ou d'un autre type d'école après des échecs dans le système régulier.



et plus convaincu que celui qu'ils auraient pu faire à 16 ou 17 ans; ils savent pourquoi ils ont choisi leur domaine d'études, comment ils vont élargir leurs compétences de façon à faire un métier qu'ils aiment, qu'ils auront du plaisir à exercer.

Les témoignages des participants à l'étude montrent que le décrochage scolaire et la difficulté de retourner aux études tiennent de facteurs qui vont bien au-delà de la seule volonté des individus. L'étude du ministère de l'Éducation (1997) relevait comme principaux motifs de décrochage des jeunes l'absence de motivation, le ras-le-bol de l'école et le désir de gagner de l'argent, c'est-à-dire des motifs relevant des jeunes eux-mêmes. Ce n'est pas le cas des jeunes décrocheurs qui ont participé à cette étude qui, pour la plupart, ont fait état de problèmes familiaux graves parmi les raisons qui peuvent les avoir poussés à abandonner l'école. Tous ces jeunes ne mentionnent pas nécessairement eux-mêmes les problèmes familiaux comme l'une des causes; cela ressort plutôt de l'analyse de l'entrevue où le participant se raconte tout en réfléchissant sur son cas.

L'expérience de plusieurs participants vient nuancer quelque peu une affirmation faite par les auteurs de l'étude du ministère de l'Emploi et de la Solidarité de 1998 selon laquelle il est impératif d'intervenir au plus tôt après le décrochage car plus on attend, plus les problèmes s'accumulent et deviennent insurmontables. Bien que le cas d'un certain nombre de participants vienne appuyer cette affirmation, un nombre aussi important d'entre eux ont eu besoin d'un temps d'arrêt pour réfléchir, pour faire des expériences qui les convainquent du bien-fondé de terminer leurs études. Ainsi, le retour trop hâtif aux études après le décrochage peut s'avérer peu fructueux si les jeunes adoptent à l'éducation des adultes la même attitude qui les a menés au décrochage et s'ils ont la même perception de l'école qu'auparavant. La difficulté la plus importante semble plutôt résider, outre la question financière, dans le niveau atteint: moins on est avancé dans ses études secondaires, plus il est difficile d'y retourner et d'envisager d'obtenir son diplôme. Cette entreprise, qui paraît irréalisable à certains participants pour le moment, a cependant été réussie par d'autres qui sont retournés aux études après plusieurs années: dans tous les cas, il a fallu repartir du niveau présecondaire, quel que soit le niveau atteint lors du décrochage.

C'est donc dire que d'autres acteurs sont interpellés par les propos de ces jeunes; les parents, le gouvernement, les différents membres du personnel de l'école, des cégeps de même que les employeurs portent une responsabilité pour le haut taux de décrochage scolaire et la difficulté qu'ont les jeunes de reprendre les études une fois qu'ils les ont abandonnées. Très peu de participants disent avoir abandonné l'école par pure insouciance. L'éducation est un droit que plusieurs participants à notre étude ont de la difficulté à exercer: non pas par refus de l'exercer, mais à cause de l'absence des conditions propices à son exercice.

2.2 L'ÉVALUATION DE L'IMPORTANCE DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION

Dans cette section, lorsqu'il est question d'éducation, il s'agit principalement des études secondaires qui mènent à l'obtention du DES; par ailleurs, lorsqu'il est question de formation, on parle de la préparation à un métier ou à une profession spécifique. L'importance accordée à l'éducation de niveau secondaire et à la formation professionnelle et technique est évaluée par les participants selon des critères différents. Le cours secondaire est jugé très important parce qu'il s'agit de la base sans laquelle il est impossible de se construire un avenir prometteur (qu'on aime ou qu'on n'aime pas, il faut passer par là). L'école secondaire ressort davantage comme une épreuve à traverser. À cet égard, il faut souligner que tous les participants qui ont décroché de l'école secondaire ont fait des tentatives pour poursuivre leurs études; même si ces tentatives ne furent pas toutes couronnées de succès, elles sont probablement le reflet d'une prise de conscience de l'importance de la formation scolaire de base. La formation professionnelle et technique, par contre, fait intervenir un choix quant au contenu de l'avenir de ces jeunes; entrent ici en considération l'intérêt, le penchant, voire la passion pour une activité plutôt qu'une autre. Dans ce cas, il faut aimer le domaine qu'on a choisi, ou qu'on va choisir, pour se consacrer entièrement aux études qui y mènent. Cette formation doit donc être librement choisie et, pour la grande majorité des participants (17/21), elle est considérée comme étant indispensable pour pouvoir exercer un métier intéressant.

Pour trouver un emploi, faut que t'aies la connaissance, que tu sois très instruit: une meilleure éducation égale un meilleur emploi. C'est certain. C'est sûr, sûr, sûr. C'est la grosse raison pourquoi je veux retourner aux études. Moi, je vise pas le gros salaire; je veux faire de l'argent, c'est certain, avoir une qualité de vie. Moi, qu'est-ce que je vise, c'est d'être heureux dans ce que je vais faire. Être éducateur, ça fait deux mois que j'y pense, j'ai jamais hésité. Je me dis: «ça va être le fun». Je dis pas que ça va être rose: c'est deux ans et demi de cours. Je veux vraiment faire ça. Faut avoir l'éducation, c'est sûr et certain. (Mathieu)

Pour les participants qui n'ont pas de DES (11 des 21 participants), la perspective d'entreprendre une formation technique de ce type est moins présente. Le principal obstacle à la reprise ou à la poursuite des études est lié à la nécessité de subvenir à ses propres besoins, et donc de trouver un emploi. Pour les jeunes qui sont autonomes financièrement, c'est-à-dire qui ont quitté la maison familiale, le travail à temps partiel ne suffit pas, compte tenu des salaires offerts dans les types d'emploi qui sont à leur portée. Travailler 40 heures par semaine et étudier à temps plein, ou même à temps partiel, sont des activités difficiles à concilier. Ceux qui habitent encore chez leurs parents et n'ont pas à travailler à temps plein font face à la difficulté de trouver un emploi à temps partiel qui corresponde aux disponibilités que leur laissent des études à temps plein.

Y a pas d'employeurs qui sont prêts à te donner les heures que tu veux; ils veulent que tu travailles aux heures qu'ils veulent. C'est dur de rentrer à une

place et de dire : « je suis prêt à travailler ici, mais je veux pas ces heures-là ». Je suis très limité dans le temps que je peux mettre sur une job. Je connais personne à mon école qui travaille. (Éric)

Comme moi, je vas être obligée de lâcher l'école parce que je trouve pas de job : ils ont toujours besoin de monde le matin et moi, je vas à l'école le matin. Travailler et étudier en même temps, ça se fait ; mais trouver une job qui va matcher avec tes études, c'est pas évident. Je suis pas capable de le faire en ce moment. (Caroline)

Des fois je travaillais le matin pour les dépanner, ça me faisait plus d'argent. Mais j'allais à l'école et je disais : « ça va passer avant vous autres », et il chialait tout le temps à cause de ça. À toutes les semaines, quand il faisait mon horaire, il me faisait tout le temps un commentaire. Ça c'est officiel, ils comprennent pas ça. (Alexandre)

Pourtant, beaucoup de jeunes travaillent à temps partiel tout en poursuivant leurs études. La difficulté dont il est fait état ici découle peut-être du fait que les jeunes qui retournent à l'éducation des adultes ont déjà eu des expériences de travail à temps plein ; peut-être qu'ils cherchent et trouvent des emplois à temps partiel dans des secteurs qui ne font pas nécessairement partie de ceux qui font systématiquement appel à la main d'œuvre étudiante. La difficulté de retourner aux études pour finir le cours secondaire a été soulignée par plusieurs participants qui en ont fait l'expérience ; ils exhortent les jeunes à terminer leur cours secondaire avant de quitter le milieu familial (« après, c'est très difficile ») et demandent aux pouvoirs publics de faciliter le retour aux études de ceux qui doivent maintenant subvenir à leurs propres besoins.

À tous les adolescents qui veulent lâcher l'école, j'aimerais leur dire : « Pas de secondaire V, c'était correct y a 30 ans ; là, regarde, t'embarques dans l'informatique, etc. » Faut qu'ils profitent de leur adolescence parce qu'à 23-24 ans, ça va être dur. [...] Ça me déçoit beaucoup parce que j'ai compris qu'ils allaient couper dans l'éducation, j'ai compris plus ou moins qu'ils allaient plus payer des cours pour le monde qui retourne aux études. [...] Il faut pas qu'ils coupent ça. T'offres des cours de formation, tu mets de la lumière dans l'esprit de quelqu'un, tu lui montres un peu de lumière. (Mathieu)

Mathieu estime que s'il a pu s'en sortir seul (c'est-à-dire obtenir son DES quand il était encore temps), c'est parce qu'il habite encore chez sa mère. Mais il comprend que d'autres jeunes puissent se retrouver dans une situation différente de la sienne.

Le gars, peut-être qu'il a pas eu une adolescence ou une vie facile, il a pas eu le temps de finir son cours. On va dire que ses parents l'ont mis à la porte, il a fait une couple d'erreurs dans sa vie. Alors, il a été obligé de prendre son appartement, il a besoin d'argent pour payer son appartement. Il trouve une job dans une épicerie ou n'importe quoi ; avec le salaire minimum, il a juste

assez pour joindre les deux bouts. C'est un cercle vicieux, comprends-tu ? Comment tu veux qu'il se débarrasse de ce cercle-là ? Moi, je suis sûr que si j'avais quitté la maison de ma mère pour aller en appartement quand je travaillais [à l'usine], je serais encore [à l'usine], ça aurait été un cercle vicieux. [...] Offrir aux jeunes de continuer leurs études, je pense pas qu'ils devraient couper là-dedans. Absolument pas.[...] Faut que tu leur offres une possibilité, une autre porte qui va leur faire voir qu'il y a un avenir. Faut ouvrir aux jeunes des portes d'espoir. (Mathieu)

Si le retour aux études est difficile pour les jeunes adultes qui doivent subvenir à leurs besoins, il l'est encore plus pour ceux qui doivent subvenir aussi aux besoins de leurs enfants. Les quatre jeunes femmes de l'étude qui ont un ou des enfants ont fait l'expérience de l'aide sociale; trois d'entre elles avaient bénéficié ou bénéficieraient au moment de l'étude du soutien financier d'Emploi-Québec pour poursuivre leurs études secondaires ou une formation professionnelle; la quatrième, qui venait d'être congédiée, comptait faire une demande d'aide à Emploi-Québec pour retourner aux études de façon à obtenir son DES. Elle affirme d'ailleurs ceci :

C'est vrai que tous les jeunes qui décrochent pensent pas à ce qui s'en vient. Mes amis au cégep, je leur dis : « lâchez pas, allez chercher au moins votre cours ». Parce qu'après ça, quand t'as un enfant, c'est pas évident d'essayer de retourner à l'école : t'as pas de revenu, t'as rien, et il faut que tu continues à payer tes affaires. C'est ça le gros problème : l'argent. (Karine)

Les jeunes femmes qui ont des responsabilités familiales doivent trouver un emploi à temps plein qui offre davantage que le salaire minimum (sinon il n'y a aucun avantage matériel à laisser l'aide sociale), ce qui élimine toute possibilité d'étudier. Elles peuvent difficilement compter sur les prêts et bourses, leurs responsabilités envers leurs enfants exigeant l'assurance d'un revenu fixe et régulier. Karine en a déjà fait l'expérience : les délais dans l'envoi des chèques de prêts et bourses devenaient insupportables; après deux mois sans aucun revenu, elle a finalement décidé d'abandonner son cours.

Seulement quatre participants (trois hommes et une femme) n'ont pas mentionné la formation comme étant leur première préoccupation lors de l'entrevue. Pour deux d'entre eux, le travail salarié est impératif pour des raisons de survie, reléguant la formation au rang de projet secondaire à considérer peut-être à moyen terme. Pour deux autres, ce sont des problèmes existentiels qui monopolisent toute l'énergie : un désenchantement complet face à la société qui donne l'impression d'être enfermé dans une voie sans issue, quoi qu'on fasse; un sentiment de rejet, de n'avoir de place nulle part, qui obnubile toute autre préoccupation, y compris celles concernant l'avenir.

La grande majorité des participants (15/21) constatent que le seul DES n'est pas suffisant pour échapper aux petits emplois sous-payés, précaires, sans avenir. Sept d'entre eux (cinq hommes et deux femmes) s'étaient d'ailleurs engagés dans une démarche pour poursuivre une



formation professionnelle ou technique (parmi lesquels quatre bénéficiaient alors du soutien d'Emploi-Québec). À la suite d'une série d'expériences de travail où l'on se sent exploité, on décide qu'il est impératif d'acquérir une formation pertinente, qui donnera plus de pouvoir sur le marché du travail.

J'ai dit: «je veux plus être cette personne-là que tu mets aux poubelles, dont tu ris quand tu lui donnes son salaire parce que tu le sais que t'as fait une bonne affaire». (Véronique)

Pour plusieurs d'entre eux, le déclic s'est produit dans un emploi particulièrement détesté où ils ont réalisé qu'ils ne pouvaient continuer ainsi toute leur vie. Un participant souhaite même, à partir de sa propre expérience, que «les jeunes, c'est peut-être mieux qu'ils trouvent pas la job qu'ils aiment. Parce que moi, j'ai trouvé une job que j'aimais et j'ai dit: "j'ai pas besoin d'école"¹². Plus ils vont faire des jobs qu'ils aiment pas, plus ils vont se dire: "c'est le temps de retourner à l'école pour trouver une job où je vas rester pour longtemps"» (Éric).

Mais, bien sûr, ne retourne pas à l'école qui veut, comme on vient de le voir. Des huit autres participants (six femmes et deux hommes) qui jugent que le DES n'est pas suffisant pour échapper aux «petits emplois», six sont bloqués par le manque d'argent (il s'agit des six femmes).

La difficulté à retourner aux études une fois qu'on les a abandonnées est d'autant plus inquiétante que plusieurs jeunes décident d'intégrer le marché du travail parce qu'ils ne savent pas quel métier ou profession choisir: plutôt que de continuer leurs études à l'aveuglette, ils arrêtent pour un temps (c'est surtout le cas de ceux qui ont terminé leurs études secondaires). Sept participants ont dit avoir été ou être encore dans cette situation, la majorité d'entre eux possédant un DES; cette incertitude quant au choix du métier agit sur la capacité de persister à l'éducation des adultes et s'ajoute à d'autres problèmes qui risquent de provoquer un nouveau décrochage. L'accent qui est mis actuellement sur l'équation entre formation et emploi – le choix de carrière, l'orientation professionnelle dès le secondaire, etc. – exerce une pression qui, lorsqu'elle devient insoutenable, peut provoquer l'arrêt des études.

Moi, j'aurais aimé avoir deux ans de plus au secondaire, voir plus de choses, pour avoir une meilleure idée de ce que je voulais faire. À 17 ans, tu fais quoi ? [...] J'ai plus appris en allant travailler qu'en restant au cégep à faire des cours inutiles, que je savais pas ce que je faisais là. Sauf qu'en sortant du secondaire, je savais pas pantoute où je m'en allais; j'étais dans le néant total. Je voyais tout le monde alentour de moi qui avait leur idée où aller; moi, j'en n'avais pas d'idée. La moitié de mes amis du cégep ont lâché et sont rendus sur le marché du travail. (Sébastien)

12. Il s'est éventuellement fait congédier de cet emploi.



Lorsqu'on n'est pas attiré par de longues études, la nécessité de faire un choix se présente plus tôt et de façon plus impérative¹³. À 16 ou 17 ans, l'âge habituel de la fin du secondaire, beaucoup de jeunes ne sont pas en mesure de prendre une telle décision. Ils arrêtent alors d'étudier, et plusieurs années peuvent s'écouler avant qu'ils n'acquièrent la maturité et la conviction nécessaires pour faire leur choix. Il ne semble pas que les services d'orientation professionnelle soient en cause dans ces circonstances. Prenons par exemple le cas de Frédéric (23 ans). Après avoir obtenu son DES, il s'inscrit au cégep dans un domaine lié aux chiffres parce qu'il aime les mathématiques; au bout d'une session et demie, il réalise que cette technique ne lui plaît pas; il s'inscrit à des cours menant au DEP, cours qu'il abandonnera au bout de quatre mois pour les mêmes raisons. Ses parents, inquiets de le voir intégrer le marché du travail plutôt que de poursuivre ses études, l'incitent à consulter un orienteur pour trouver sa voie.

Mes parents me disaient: «Pourquoi tu te trouves pas une job?», mais je savais pas quoi faire. Ma mère m'avait payé une orienteuse privée et ça avait rien donné pantoute. Moi je le savais [que ça ne donnerait rien]: j'avais aucune idée. À la fin, ça avait donné guide touristique: ça me tentait pas pantoute; ça avait sorti pompier, ça avait donné psychothérapeute, mais ça me tente pas d'étudier jusqu'à 30 ans. [...] Ce qui est le plus dur, c'est savoir dans quoi aller, parce qu'il faut que tu te connaisses et ça, c'est pas évident. Savoir ce que t'aimes et ce que t'aimes pas. T'hésites entre deux métiers disons, tu peux pas faire les deux; tu balances les avantages et les désavantages, les pour et les contre, et ça aide. (Frédéric)

Frédéric est l'un de ceux qui ont pu profiter de l'aide d'Emploi-Québec, où on l'a incité à déterminer sa voie, puis financé pour s'y engager. Mais, pour la majorité des participants, il existe des barrières apparemment infranchissables à surmonter. À côté de ceux qui ne savent pas vers quoi s'orienter, on a les jeunes (dans notre échantillon, six femmes) qui savent ce qu'ils veulent mais qui sont devant la barrière actuellement insurmontable de l'argent.

C'est dispendieux, étudier. Ils arrêtent pas de mettre l'emphase là-dessus: allez étudier, c'est important. C'est comme les dents. Je demande rien que ça, avoir un coup de pouce pour apprendre un métier et là, je pourrais dire: «je mets le pied à terre, ma vie commence». Parce que, dans le fond, je sais pas comment ma vie va se dérouler: est-ce que je vais faire des petits emplois minables toute ma vie? est-ce que je vais être capable de m'en coller? Je sais pas comment ça va se dérouler. C'est sûr que j'aimerais ça avoir quelque chose de solide en dessous des pieds; dire: «je suis infirmière, je fais de l'argent pour m'en mettre de côté, pour acheter une autre voiture, une maison, fonder une famille». Pour l'instant, je vis un jour à la fois. Ça sert à rien de voir trop grand, je vas peut-être finir par être déçue. Si un moment donné, je peux finir par aller étudier, je changerai peut-être ma mentalité. J'ai pas d'expérience dans ce que je veux faire, alors je peux pas aller le faire. J'ai pas les moyens non plus de l'apprendre. Faut que je travaille. (Geneviève)

13. Par exemple, si l'on envisage des études universitaires, on s'inscrit au cégep général et on se réserve ainsi un certain éventail de possibilités dans un programme donné; celui-ci est choisi selon les matières qu'on préfère et le choix peut ainsi être reporté de deux ans (comme le souhaitait Sébastien).



Pour certains participants qui sont en train de réaliser leur projet, la barrière financière a été levée par une aide gouvernementale. C'est le cas de trois jeunes femmes qui étaient prestataires de la sécurité du revenu et de deux jeunes hommes qui étaient prestataires de l'assurance-emploi. Cependant, pour certains autres, l'obstacle a été plus difficile à franchir.

Il a fallu que je me batte pour qu'Emploi-Québec me donne la subvention [à cause des coupures]; il a fallu que je me batte pour faire mes preuves parce que j'étais en retard pour commencer mon programme; il a fallu que je me batte pour avoir mes notes rapidement [d'un cours précédent qui lui donnait des équivalences]; il a fallu que je me batte pour réussir à faire entrer mes enfants en garderie; il a fallu que je me batte pour réussir à avoir une lettre de recommandation. Tout ce que je fais, je sens tout le temps comme si c'était une bataille. Faut être faite solide, parce que si tu l'es pas, tu vas arrêter bien avant ça. (Véronique)

Selon les propos des participants qui bénéficient du soutien d'Emploi-Québec, il semble y avoir un manque de coordination entre la décision de financer et la nécessité de s'inscrire à un programme de formation. Par exemple, une participante venait de finir sa quatrième année du secondaire et voulait poursuivre ses études professionnelles mais aucun cours n'était offert dans son domaine avant plusieurs mois. Cette autre participante n'a pas pris de chances :

Je me suis inscrite à l'école tout de suite à la fin de mon emploi, avant d'aller au chômage. C'est moi qui ai payé les frais de scolarité (100 \$ par session). Mon agente a dit : « Attends, t'as pas encore eu ta réponse si tu es acceptée ou non. » Mais j'y avais été pareil pour pas perdre ma place : plus que t'attends, plus que c'est long; je suis pas toute seule à retourner à l'école. (Marie-Claude)

Une autre faiblesse dans la coordination des services est apparue dans le cas de Valérie : venue au centre local d'emploi en tant que prestataire de la sécurité du revenu, elle n'a pas été informée du service d'aide disponible pour la recherche d'emploi. Le manque de coordination illustré par cet exemple résulte de la distinction créée par le gouvernement québécois entre les « mesures passives » (les prestations) et les « mesures actives » d'intégration en emploi, confiées à deux types différents d'agents.

Ces jeunes qui ne suivent pas le parcours habituel études-formation postsecondaire-emploi font donc face à des difficultés très importantes lorsqu'ils veulent poursuivre leurs études et leur formation. Dans la plupart des cas examinés ici, ces parcours inhabituels n'ont pas été le produit d'un véritable choix, et le prix à payer semble disproportionné. Le fait d'avoir un DES donne une longueur d'avance aux jeunes qui veulent compléter leur formation pour se donner un métier ou une profession spécifique. La moitié de ceux qui ont un DES sont sur le point de s'en sortir de cette façon. Par contre, chez ceux qui ne l'ont pas, plus de la moitié se trouvent dans une situation bloquée (cela exclut ceux qui ont accepté leur sort pour le moment et comptent s'en tirer avec les moyens du bord). Ils demandent qu'on leur donne une seconde chance lorsqu'ils sont prêts à revenir aux études, qu'on prévoie d'autres voies pour ceux qui ont eu des problèmes les ayant rendu incapables de fonctionner dans le système régulier et de finir leur cours secondaire dans le temps normalement imparti.



Il ressort des entrevues un problème assez important de choix de carrières : les jeunes ne veulent pas s'orienter dans n'importe quelle voie, à seule fin d'avoir un emploi. Dans l'étude du ministère de l'Emploi et de la Solidarité (1998), on suggère que l'un des obstacles à l'intégration des jeunes en emploi réside dans le fait qu'on incite trop les jeunes à choisir un domaine qu'ils aiment, sans tenir compte des perspectives d'emploi. Encore une fois, les participants à notre étude apportent quelques nuances à cette affirmation. La majorité de ceux qui se sont engagés ou vont s'engager dans une formation professionnelle ou technique jugent qu'il est très important de choisir un métier qu'ils aimeront; la raison pour laquelle la formation a été retardée est souvent, d'ailleurs, associée à l'incertitude quant au domaine à choisir ou à la complète ignorance du domaine qui saura les intéresser suffisamment pour y passer leur vie. Selon ces jeunes, c'est une décision qui ne doit pas être prise à la légère. Dans l'étude du ministère, on conclut à une carence de l'orientation professionnelle au secondaire, puisque le tiers des étudiants de cégep changent de programmes et qu'il est nécessaire d'offrir des services d'orientation professionnelle au cégep. Quelques participants de notre étude ont aussi fait état d'une telle carence; mais d'autres, qui ont eu ou qui ont encore de la difficulté à s'orienter professionnellement, soulignent que le problème ne vient pas seulement de l'orienteur mais aussi du sujet (dés)orienté. La plupart de ceux qui ont fait appel aux services d'orientation du CJEL (comme nous le verrons) en sont sortis satisfaits dans la mesure où ils avaient déjà arrêté leur choix de manière assez précise. Cela montre que, pour bon nombre de jeunes, la maturité nécessaire pour faire le choix libre et éclairé d'une formation ne peut être artificiellement accélérée, d'où la pertinence d'offrir d'autres voies qui permettent à ces jeunes de poursuivre leur formation lorsqu'ils se sentent prêts à le faire.

CONCLUSION

Les propos tenus par les participants à notre étude dénotent une très grande préoccupation pour la formation qu'ils n'ont pas. Très peu de participants ont exprimé à cet égard un certain désabusement causé par le manque de débouchés, le chômage des diplômés ou le phénomène de surqualification dont il a été fait mention au début de ce chapitre. La plupart des participants envisagent la formation comme un moyen d'exercer une activité qu'ils aimeront, qui sera plus rémunératrice et plus stable que les emplois qu'ils ont connus à ce jour.

La grande majorité des décrocheurs ont fait état de problèmes familiaux qui dépassent les conflits habituels parents-enfants. Nous ne savons pas si cette situation est commune à l'ensemble des décrocheurs mais, même si cela était, il ne faudrait pas absoudre le système scolaire et reporter l'essentiel de la faute sur la famille. Les participants qui ont fait des propositions les ont axées sur l'école¹⁴. On remarquera que ces propositions sont inspirées par le manque de relations sociales avec les professeurs (proposition de tutorat, d'assouplissement du système d'éducation) et avec les autres élèves (proposition de mise sur pied d'équipes sportives). Selon plusieurs témoignages, la relation qui existe entre professeurs et élèves semble à ce point désocialisée que l'on préfère apprendre seul avec les manuels dans le cadre d'un enseignement

14. Ces propositions sont résumées à la fin du chapitre.



découpé en modules. Les professeurs n'apparaissent plus alors que comme des ressources pour l'aide à la résolution de problèmes. Étant donné que le décrochage scolaire touche plus du tiers des élèves du secondaire au Québec, un questionnement sur les fondements mêmes de l'éducation s'impose, non pas seulement sur ses modalités de mise en œuvre.

À cet égard, Gagné (1999) et les auteurs qui ont participé à cet ouvrage collectif font une critique sévère de ce qu'est devenue l'éducation dans le cadre d'une société où tout tend à devenir matière à gestion. L'«éducation à la liberté par l'initiation au savoir» a été remplacée par «l'enseignement [qui] consiste à produire chez l'étudiant un changement mesurable» (p. 25 et 42). Cette critique va dans le même sens que celle où l'on reproche aux sciences de l'éducation de s'être substituées à l'éducation comme rapport social et politique, la transformant en rapport pédagogique géré de façon à en faire une opération contrôlée. La mesure des apprentissages devient la fin du processus plutôt qu'un moyen :

[...] ainsi en ces temps de libéralisme triomphant, les Sciences de l'Éducation empruntent à la mentalité gestionnaire et techniciste des gérants d'entreprise une conception utilitaire de l'éducation; désormais tout «apprentissage» est censé «satisfaire un besoin» ou «atteindre un objectif», ce dont la réforme de la formation des maîtres au secondaire offre un exemple affligeant (Larose, 1999, p. 64).

Cette transformation de l'éducation a pour effet d'engendrer un rapport maître-élève vide de contenu social, humaniste et politique (la formation du citoyen).

De l'école élémentaire jusqu'à l'université, le rapport social qu'est l'enseignement tend donc à se réduire au format universel d'une prestation de service de 50 minutes, nommée «cours» par habitude (Gagné, 1999, p. 19).

Même la formation du citoyen est maintenant envisagée sous la forme d'un cours de 50 minutes inséré dans la case horaire des élèves du secondaire (comme s'il y avait une procédure à suivre, inscrite dans un manuel pédagogique, pour devenir un bon citoyen).

Cette critique, ici esquissée, peut aider à comprendre la désaffection des décrocheurs vis-à-vis de l'école. Celle-ci tend à devenir un lieu où les élèves, surtout ceux dits «en difficulté d'apprentissage» ou montrant des problèmes de comportement, deviennent des objets de gestion psychopédagogique. Les études secondaires ne sont plus que le prolongement des études primaires (orientées vers le vécu immédiat des enfants); on ne fait pas appel à des capacités autres qui tiendraient compte de l'avancement en âge. Dans leur sens originel, les études dites «secondaires» correspondaient à l'accès à une culture seconde, c'est-à-dire celle qui transcende le savoir immédiatement lié au quotidien, qui implique une certaine abstraction du savoir, nécessaire pour aménager une distance entre le sujet qui apprend et l'objet de la connaissance. Cette distance entre le sujet et l'objet, qui permet de développer l'esprit critique et de faire l'apprentissage de la liberté, tend à disparaître de l'éducation vue comme la gestion psychopédagogique des besoins et des problèmes des élèves¹⁵.

15. Voir Gagné (1999), Gould (1999) et Pichette (1999).



Ce détournement de l'éducation au nom de l'adaptation aux besoins des jeunes et de la société représente en fait une garantie de l'inadaptation de la jeunesse à l'avenir. Ainsi, par exemple, Gagné (1999, p. 29) soutient que les problèmes d'emploi que connaissent les entreprises sont en effet directement liés à l'éducation, mais pas au sens où on l'entend habituellement (lié à son manque d'arrimage aux « besoins du marché du travail ») : la formation, centrée sur l'obtention d'un emploi plutôt que sur le développement du savoir et la maîtrise d'un métier, crée un « savoir-faire obsolète » que ne recherchent pas les entreprises, qui ont besoin d'« aptitudes intellectuelles synthétiques », c'est-à-dire celles qui permettent de continuer d'apprendre à partir de l'expérience plutôt que de se contenter d'appliquer des procédures préétablies qui deviennent rapidement obsolètes. Gagné (1999, p. 29) rejoint les participants à cette étude sur cette question de la formation :

On ne peut pas former directement de la main-d'œuvre; tout doit toujours passer par une personne qui assume sa propre formation, qui le fait sur la base de sa propre passion mais selon des modèles sociaux et historiques qui existent objectivement.

Cette critique, qui porte sur les fondements mêmes de l'éducation, de même que celle qui porte sur ses objectifs (trop centrés sur l'emploi selon les études citées en début de chapitre) suggèrent qu'un recentrage décisif du système d'éducation doit être entrepris, non seulement pour contrer le décrochage scolaire (qui n'est qu'un effet), mais pour assurer la véritable éducation des jeunes. L'école « doit dire le sens, transmettre avec force et conviction ce qui nous a précédés, pour que les générations nouvelles puissent s'en défaire ou le faire avancer » (Larose, 1999, p. 68). Larose poursuit en citant le philosophe Bernard Larivière : « N'adapter la jeunesse qu'au présent et qu'au lieu où elle est née, c'est en faire la prisonnière de ce lieu et lui garantir l'inadaptation à l'avenir » (p. 69).

Si l'éducation reprenait le sens d'une activité qui porte en elle-même sa valeur et sa finalité plutôt que d'être réduite à n'être que l'antichambre du marché du travail, peut-être les jeunes y retrouveraient-ils un sens. L'éducation représente en effet le rapport social fondateur (avec la famille) qui permet au sujet humain de faire l'apprentissage de la liberté, d'assumer la responsabilité de son propre développement en rapport avec les autres, dans le cadre de finalités plus larges, établies collectivement. C'est l'éducation ainsi entendue, et non pas l'école qui prépare à l'emploi, qui favorise l'intégration des jeunes à la société.



Propositions des participants

Propositions en vue de favoriser la réussite des élèves aux études secondaires et de contrer le décrochage

1. Une participante, qui en a fait l'expérience et qui en a tiré de grands bénéfices, et un autre, qui n'en a pas bénéficié mais en aurait tiré grand profit, croit-il, suggèrent l'introduction systématique d'une forme de tutorat dans les écoles secondaires. On suggère la création d'un lien durable avec un professeur (qui implique un choix mutuel fondé sur des affinités entre le professeur et l'élève) qui soit plus englobant que le seul rapport maître-élève autour d'une matière particulière. On croit que l'instauration de ce type de lien pourrait représenter une aide réelle (plus adéquate que les cours orientés vers le choix de carrière et les services de l'orienteur offerts vers la fin des études secondaires) pour les jeunes qui se cherchent et cherchent leur voie professionnelle : en les aidant à identifier leurs forces et leurs faiblesses, à les développer ou à les surmonter, à repérer et à mettre en valeur des talents particuliers, etc. Actuellement, cette façon de faire est réservée aux écoles qui desservent exclusivement les décrocheurs; pourtant, le fait de pouvoir profiter des conseils, de l'amitié, de la confiance et du soutien d'une personne adulte (la même tout au long du secondaire) devrait être accessible à tous les élèves qui en ressentent le besoin.
2. Plusieurs participants souhaitent l'introduction d'une certaine souplesse dans le système scolaire. Ainsi, il serait souhaitable d'augmenter le nombre d'écoles alternatives (de type Le Virage), voire d'en faire un modèle établi de formation disponible pour les élèves qui fonctionnent mieux dans cette forme de pédagogie parce qu'elle s'accorde au rythme d'apprentissage de chacun. Il ne s'agit pas de créer un système à deux vitesses (ces élèves n'ont pas nécessairement des capacités moindres d'apprentissage) mais de reconnaître que tous n'apprennent pas de la même manière.
3. Un participant suggère d'introduire des équipes sportives permanentes dans les écoles, avec tournois inter-écoles. Ayant eu la chance de faire partie d'une telle équipe pendant ses études secondaires, il affirme que ce fut la meilleure période de sa vie.

J'ai joué au football toute ma jeunesse: c'est le meilleur temps de ma vie. On s'est suivi toute la même gang, on était fort. C'est une bonne façon de voir les choses, ça te donne un but quand t'es jeune, quelque chose où tu te sens bien, où t'es heureux. (Sébastien)

Les cours d'éducation physique ne jouent pas le même rôle parce qu'il n'y a pas cet esprit d'équipe, ce lien qui se crée en association avec l'école. La passion du sport pourrait constituer un incitatif à réussir à l'école, lequel pourrait être utilisé de façon positive ou négative (par exemple, la suspension de l'équipe en cas d'échec scolaire).

Propositions pour favoriser le retour aux études des jeunes qui n'ont aucune formation spécifique

La majorité des participants estiment que la formation, générale ou professionnelle, est très importante mais difficile d'accès une fois qu'on a quitté le système d'éducation. Plusieurs participants, actuellement dans une situation financière difficile, ne connaissent pas les programmes disponibles qui pourraient leur apporter un soutien dans une démarche de formation. Ils comprennent généralement qu'une telle aide ne puisse se prolonger sur une longue période (par exemple, pour entreprendre des études collégiales), mais la formation de niveau secondaire est considérée comme la base qui permet d'aller plus loin.

1. La formation secondaire générale est considérée par presque tous les participants comme la base sans laquelle on est bloqué pour le reste de sa vie; en outre, les participants à l'étude estiment qu'elle ouvre des possibilités devant être offertes à tous les jeunes.

Pour moi, le secondaire, c'est la base: pour pouvoir aller au professionnel, au cégep si tu changes d'idée, à l'université; pour pouvoir parler et écrire ta langue et te débrouiller dans une langue secondaire au niveau du marché du travail. (Véronique)

On suggère donc de continuer de faciliter le retour aux études aux jeunes qui n'ont pas obtenu leur DES et qui manifestent un réel désir de l'obtenir; cela nécessite l'octroi d'un soutien financier à ceux qui en ont besoin.

2. À cause des problèmes budgétaires à Emploi-Québec au cours de la période précédant les entrevues (fin de l'été 1999), des participants ont eu des difficultés liées à un désengagement face aux démarches entreprises pour obtenir le soutien financier nécessaire pour retourner aux études. Des cas ont été réglés à la satisfaction des participants; d'autres ne l'ont pas été ou demeurent incertains. On demande donc que les pouvoirs publics se donnent les moyens de respecter leurs engagements, implicites ou explicites, envers les prestataires.
3. Dans la même veine, les participants ayant constaté que les décisions et les frais remboursés variaient selon les agents rencontrés dans les centres locaux d'emploi, on propose donc d'établir des règles claires et uniformes pour tous.
4. Les mères monoparentales font face à des difficultés supplémentaires dans leurs démarches de poursuite de formation parce qu'elles doivent s'assurer de disposer de places en garderie avant d'être assurées d'un soutien financier pour leurs études. Cela signifie qu'elles peuvent avoir à payer des frais de garde pour un certain temps avant de recevoir ce soutien (cela est impossible sans une aide extérieure lorsqu'on est prestataire de la sécurité du revenu), car les places en garderie sont devenues très rares depuis la généralisation des garderies à 5 \$ par jour. Elles doivent donc inscrire leurs enfants sur une liste d'attente et n'ont d'autre choix que d'y placer leur enfant lorsqu'une place se libère, au risque de la perdre. Il est essentiel, estime une participante qui a connu l'incertitude et les inquiétudes liées à cette situation, d'augmenter le nombre de places en garderies pour résoudre ce problème.



5. En lien avec la proposition qui précède, on suggère d'harmoniser et de coordonner tous les services auxquels doivent avoir recours les personnes qui bénéficient d'un soutien pour le retour aux études : outre l'assurance de trouver des places en garderie, il faudrait que la décision d'accorder un soutien soit annoncée suffisamment à l'avance pour que l'on puisse s'inscrire aux cours dans les délais impartis par les établissements d'enseignement et entreprendre toute autre démarche nécessaire (par exemple, préparation de son dossier pour l'école, déménagement, etc.).
6. L'enquête montre que les jeunes insatisfaits de leur sort sur le marché du travail atteignent éventuellement un point de non-retour qui les convainc de retourner aux études. Leur détermination est telle alors que rien ne peut les arrêter... sauf le manque de moyens financiers. Rendre possible leur formation dans un domaine qu'ils aiment et qui les attire peut alors être le moyen plus sûr de les extraire de la spirale emplois précaires-chômage-aide sociale-emplois précaires-aide sociale. Il est donc proposé de rendre légitime l'arrêt de travail aux fins de retour aux études, preuves à l'appui, et de permettre ainsi aux personnes en chômage d'utiliser les prestations d'assurance-emploi pour financer leur formation [si celle-ci fait partie de celles que finance Emploi-Québec]¹⁶.

16. Les segments de texte qui sont mis entre crochets dans les propositions ne proviennent pas des participants; l'auteure les a ajoutés pour tenir compte de la réalité des organismes qui ont collaboré à l'étude.

CHAPITRE 3



LE TRAVAIL

Nous avons structuré cette étude en réservant un chapitre distinct au travail et à l'emploi parce que ces deux concepts renvoient à des réalités différentes qui sont, pourtant, rarement distinguées dans les discours actuels. Un exemple peut être trouvé dans un document du Conseil permanent de la jeunesse (1997, p.48) où l'on cite le ministère de la Sécurité du revenu : « la mesure la plus performante au regard de l'intégration en emploi est l'activité de travail rémunéré ». Le Conseil qualifiait cette affirmation de vérité de La Palice, mais elle révèle en fait une distinction que le Ministère ne prend pas la peine de définir. L'affirmation du Ministère suggère en effet que l'intégration en emploi n'est pas nécessairement associée à une activité de travail rémunéré. Travail et emploi n'ont pas la même signification; tant qu'on ne clarifie pas leur sens, on entretient une confusion qui rend difficiles la réflexion et l'action autour des problèmes qui leur sont liés.

Ce n'est pas l'objet de ce rapport d'élucider cette confusion, mais nous voudrions proposer quelques pistes d'interprétation puisque les participants font eux-mêmes une distinction entre travail et emploi, laquelle n'est cependant pas nécessairement articulée ou consciente. Les responsables gouvernementaux ne sont pas les seuls à négliger de définir ces concepts; peu de sociologues et d'économistes le font¹. Les auteurs qui ont participé à l'ouvrage collectif d'Erbès-Séguin (1994) proposent des définitions fondées sur la différence constatée dans la réalité contemporaine; les origines historiques de cette différence contemporaine peuvent aider à la comprendre. Travail et emploi sont deux phénomènes de société qui sont apparus et devenus dominants à des époques différentes. Le travail est beaucoup plus ancien que l'emploi.

Il faut tout d'abord préciser que les concepts de travail et d'emploi sont ici considérés dans un sens sociologique, c'est-à-dire celui qui ressort de la pratique des divers agents sociaux concernés. La méthode de l'idéaltype est habituellement utilisée par les sociologues pour dégager ce sens: l'idéaltype est le résultat de l'analyse et de la réflexion du sociologue dans son effort pour comprendre une réalité sociale particulière. Il s'agit d'un procédé similaire à celui auquel nous avons fait allusion lorsqu'il a été question d'éducation: la création d'une distance critique entre la réalité immédiate perçue par le sociologue et l'objet de la connaissance (le phénomène que l'on cherche à comprendre). L'idéaltype ne doit pas être confondu avec la réalité sociale concrète: celle-ci, multiforme, singulière, changeante, ne se laisse pas enfermer dans des

1. Dans l'ouvrage collectif dirigé par Erbès-Séguin (1994), on propose certaines pistes; celles qui sont suggérées ici sont inspirées de l'analyse qu'a faite l'auteure de ce rapport dans sa thèse de doctorat (voir Pinard, 1998). On peut aussi consulter Rose (1998), qui fait une analyse en certains points similaire dans son chapitre 7.



catégories, pourtant indispensables pour circonscrire la réalité et en faire ressortir le sens social. Ce sens est général et abstrait; il comprend toutes les formes particulières concrètes prises par les pratiques sociales qui lui correspondent².

3.1 LA DISTINCTION ENTRE TRAVAIL ET EMPLOI

Depuis la révolution moderne (au ^{xvii}^e siècle), les sociétés occidentales ont considéré le travail comme la source de la propriété privée, puis comme la mesure de la valeur de toutes les marchandises. Pris dans ce sens, le travail a été associé à la liberté de l'individu, c'est-à-dire à la libération des liens de servitude qui caractérisaient l'époque féodale. Le travail ne renvoie donc pas seulement à l'activité laborieuse concrète; c'est aussi, dès le départ, une institution dans la société qui sert à reproduire certains types de rapports sociaux. Il revêtira dès lors des sens contradictoires parce que, comme institution, il sera revendiqué à la fois par les patrons et par les ouvriers comme fondement de leur action respective dans la société. Ce n'est pas en opérant sa machine que l'ouvrier de la fabrique du ^{xix}^e siècle s'est manifesté dans la société comme citoyen et y a obtenu sa place (par la reconnaissance du mouvement ouvrier comme acteur institutionnel); c'est en agissant collectivement et solidairement avec ses semblables dans la société. Ce qui le poussait à agir ainsi, ce n'était pas tant la nature de l'activité concrète qu'il accomplissait que la nature de la relation qui le liait au patron: l'ouvrier des fabriques ayant perdu l'indépendance et la liberté qu'il avait lorsqu'il travaillait à domicile et vendait lui-même son produit doit maintenant les chercher à travers l'action collective avec ceux qui partagent le même sort que lui. L'ouvrier du ^{xix}^e siècle ne défendait pas un statut d'emploi mais sa place dans la société. Son champ de référence n'était pas l'entreprise, mais la société. Prenons l'exemple des tisserands anglais dont le métier est devenu obsolète lors de la révolution industrielle, et qui sont devenus des opérateurs de machines dans les fabriques. Selon les tisserands, la dégradation de leurs conditions de vie et de travail découlait de l'abrogation des lois qui protégeaient leur métier (salaires, règles d'apprentissage, etc.). L'ouvrier des fabriques n'était protégé par aucune loi, celle-ci étant considérée comme une entrave à la liberté du travail. Le principal moyen utilisé par ces travailleurs pour obtenir de nouveaux droits était la pétition au Parlement, à laquelle s'ajoutaient des moyens illégaux (tel le bris des machines), puisque aucune loi ne réglementait les rapports entre ouvriers et patrons. C'est en ce sens que l'on peut dire que la lutte des tisserands anglais était d'abord orientée vers la société, c'est-à-dire vers la reconnaissance de leur existence comme citoyens qui voulaient être réintégrés dans le giron de la loi, redevenir des sujets de droit.

L'emploi, cela est clair pour nous, est lié à l'entreprise; on dit même qu'il est créé par celle-ci. Le terrain est donc ici tout autre que celui du travail tel qu'il s'est imposé dans la société. Cette idée que l'on se fait actuellement de l'emploi provient d'un changement qui s'est produit au tournant du ^{xx}^e siècle, en même temps que l'ascension des grandes entreprises de production et de distribution de masse. Celles-ci ont très rapidement dominé l'économie (dominance constatée d'abord aux États-Unis et en Allemagne). L'emploi, au sens où on l'entend, soit un lien stable avec un employeur, régi par des politiques de gestion du personnel et des conventions

2. Par analogie, le mot «table» a un sens général et abstrait qui s'applique à toutes les tables particulières, qu'elles soient rondes ou rectangulaires, en acajou ou en pin, qu'elles aient trois ou quatre pieds, etc.

collectives qui assurent certaines protections liées à l'appartenance à l'entreprise, a son origine dans l'entreprise comme « marché du travail interne ». Les grandes entreprises ont eu besoin de stabiliser et de régulariser leur main-d'œuvre parce que la mobilité propre au marché du travail (changements fréquents d'employeur) leur coûtait très cher. Ainsi, l'emploi comme lien stable avec une entreprise a été créé par cette dernière dans le but de contrôler son environnement en neutralisant les effets imprévisibles et déstabilisants liés au marché du travail.

Historiquement, la sécurité d'emploi a d'abord été recherchée par les entreprises, non pas par les travailleurs. Le « marché du travail interne » signifie que l'on crée une mobilité à l'intérieur de l'entreprise en construisant des échelles salariales fondées sur la classification des tâches; le principe régissant cette mobilité a été dès le départ celui de l'ancienneté (principe lui aussi inventé par les gestionnaires d'entreprises). L'utilisation du concept de marché dans ce cas-ci est pour le moins abusif puisqu'il ne saurait y avoir un marché à l'intérieur d'une entreprise; celle-ci est organisée selon des règles et des procédures strictes qui sont à l'opposé de la liberté associée au marché. L'invention de l'emploi comme lien stable employé-employeur signifie l'élimination de la logique du marché puisqu'il vise précisément à retirer les travailleurs du marché du travail en les faisant intégrer un « marché du travail interne » : l'emploi fait partie de l'organisation de l'entreprise et vise à y enfermer les travailleurs en leur offrant divers avantages liés au nombre d'années de service (augmentations de salaire, promotions, vacances, retraite, assurances diverses, etc.)³. En perdant son emploi, le travailleur perdra désormais beaucoup plus que son salaire. Même si les économistes continuent de parler d'emploi en termes d'offre et de demande – l'offre d'emploi est faite par les employeurs et la demande provient des sans-emploi⁴ –, la logique marchande est ici inopérante : l'emploi (la sécurité, la stabilité, les protections qui y sont reliées, etc.) n'est pas le résultat d'une transaction sur le marché selon le principe de l'achat-vente, mais d'un mode de gestion du personnel et de la négociation collective lorsqu'il y a un syndicat.

Si nous schématisons la distinction entre travail et emploi à partir du portrait esquissé, nous obtenons le tableau suivant :

TRAVAIL	EMPLOI
• liberté (au sens économique libéral et au sens politique ouvrier) • lois du travail, droit d'association • institution du mouvement ouvrier • droits sociaux applicables à tous les salariés • activité laborieuse concrète et rapports sociaux de production • mobilité liée au marché du travail • travailleur : offre (ou vend) sa force de travail en échange d'un salaire • importance de la capacité des individus et des revendications ouvrières	• contrôle (lié à l'organisation de l'environnement, du marché) • organisation et gestion par l'employeur; convention collective comme loi interne; mesures gouvernementales de soutien à l'emploi⁵ • syndicalisation par entreprise • avantages sociaux applicables aux employés de l'entreprise • statut d'emploi : sécurité, précarité, flexibilité • « marché du travail interne », attachement à l'entreprise • employeur : offre la sécurité ou le droit à un revenu en échange de la conformité à ses exigences • importance des exigences des employeurs

3. Voir Pinard (1998) et Rose (1998).

4. Alors que, lorsqu'il est question de travail, ce sont les travailleurs qui offrent, qui vendent leur force de travail, et les employeurs qui l'achètent (qui constituent la demande).

5. Les participants à ces mesures sont exclus de la protection des lois et du droit d'association liés au travail.



Aucune loi ne régit le mode d'organisation de l'entreprise en ce qui a trait à l'utilisation du personnel (statut d'emploi, échelle des salaires, exigences, etc.); s'il y a un syndicat, la convention collective constitue la loi interne régissant les modalités d'emploi et la mobilité au sein de l'entreprise. Par exemple, il n'existe aucune loi engageant la responsabilité des employeurs quant aux effets de la précarité de l'emploi, comme il existe une loi concernant les effets de conditions dangereuses pour la santé et la sécurité physiques des employés. Sous le concept de travail, on trouve donc des instances d'action individuelle et collective touchant tous les salariés (sans distinction attribuable à l'appartenance à telle ou telle entreprise). Sous le concept d'emploi, on trouve ce qui relève de l'organisation de l'entreprise, et du syndicat s'il y a lieu. Le travail a une dimension universaliste qui s'applique à tous les salariés, laquelle s'oppose au particularisme de l'emploi lié à l'entreprise.

Aujourd'hui, avec la multiplication des statuts précaires d'emploi, on perd le sens originel de l'emploi associé à l'établissement d'un lien stable avec une entreprise⁶. Pendant les années de prospérité, ce modèle originel dominant s'appliquait de manière plus ou moins générale aux petites et moyennes entreprises (PME) syndiquées et même à celles qui n'étaient pas syndiquées. Le déclin de ce modèle a commencé dans les années 1970, alors que les grandes entreprises se sont tournées de plus en plus vers la sous-traitance, l'externalisation (*outsourcing*), les rationalisations visant à réduire le noyau des emplois protégés, etc.

Nous avons constaté, lors des entrevues, que le travail continue de véhiculer, chez les participants, le sens d'une pratique inscrite dans la société, qui permet d'agir individuellement et collectivement; l'emploi, par contre, renvoie pour eux à un rapport imposé, que l'on ne peut changer, auquel il faut se conformer. L'obtention d'un emploi apparaît comme la condition *sine qua non* pour que l'on puisse se manifester dans le travail, s'exprimer par lui. Mais l'emploi n'aboutit plus nécessairement au travail entendu dans un sens large – qui comprend ses dimensions institutionnelles –, ni même au travail entendu dans le sens restreint d'activité rémunérée (comme le suggère le ministère de la Sécurité du revenu dans la citation qui ouvre ce chapitre). Qu'est-ce que cela veut dire? Que l'intégration en emploi peut prendre la forme du bénévolat? du loisir? du travail forcé? Si l'on ne met plus le travail à la base du concept de l'emploi, cela signifie-t-il que toutes sortes d'activités qui avaient jusqu'ici échappé à la logique de contrôle liée à l'emploi peuvent désormais y être intégrées?

Le travail et l'emploi sont deux concepts qui renvoient à des relations sociales. Le travail présente encore un sens subjectif et intersubjectif⁷ pour les salariés, alors que l'emploi reflète un rapport organisateurs-organisés régi par la conformité à des objectifs fixés de l'extérieur. Tant que l'emploi demeure fondé sur le travail, les employés conservent, ne serait-ce que minimalement, la capacité de se manifester individuellement et collectivement dans la relation d'emploi, pour atténuer sa dimension organisatrice. C'est ce que nous allons examiner dans le présent chapitre. Parmi les études que nous avons consultées, très peu s'attachent aux expériences de travail des jeunes⁸. Après avoir souligné que les jeunes se retrouvent surtout dans

6. L'emploi comme lien stable avec une entreprise a été le modèle dominant des années de prospérité qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale (appelées les « trente glorieuses »); ce modèle ne s'est jamais appliqué intégralement à tous les travailleurs, mais il était synonyme de croissance économique.

7. Nous entendons par « intersubjectif » le sens que nous donnons à nos actions, à nos pratiques dans ce qu'elles ont de librement choisies et lorsque nous nous reconnaissons dans celles d'autres sujets qui poursuivent les mêmes finalités.

8. Celle de Houle (1995) s'y arrête le plus longuement.



des emplois précaires, sous-payés, non syndiqués, on semble considérer que cela suffit, qu'il n'y a pas lieu de pousser plus loin l'examen. Or c'est à travers les expériences de travail qu'il est possible de vérifier si le travail disparaît en effet progressivement au profit de l'emploi; c'est aussi à travers ces expériences que l'on peut dégager ce que cela peut signifier pour l'intégration des jeunes dans la société.

3.2 LES EXPÉRIENCES DE TRAVAIL DES PARTICIPANTS

Dans cette section, nous examinons des manifestations concrètes du concept de travail, tel que nous l'avons défini précédemment. Nous tenterons, à travers les témoignages des participants, de dégager ce qui reste de ce concept et ce que cela signifie pour la capacité d'agir des jeunes dans la société.

Tous les participants ont eu une ou plusieurs expériences de travail dans le secteur des services : onze participants ont travaillé en hôtellerie-restauration (secteur comprenant les bars et les clubs de nuit), sept participants dans les dépanneurs et autres services similaires (pharmacie, épicerie, fruiterie) et quatre participants dans des boutiques (de vêtements, de chaussures, etc.). Seize participants ont travaillé dans la catégorie « autres », correspondant à douze branches différentes (stations-service, services parapublics, grandes surfaces, services de sécurité, télémarketing, etc.). Sept participants (cinq hommes et deux femmes) ont eu des expériences de travail dans le secteur manufacturier et sept (quatre hommes et trois femmes) ont travaillé dans des entrepôts.

Dans le secteur des services et dans les entrepôts, le salaire offert correspond au salaire minimum ou lui est légèrement supérieur. Dans un cas, le salaire de base (auquel s'ajoutait une commission calculée sur la quantité vendue) était très inférieur au salaire minimum (180 \$ pour une semaine de 40 heures). Dans le secteur manufacturier, le salaire s'approche davantage de 8 \$ l'heure et peut aller jusqu'à 9 \$, ou plus rarement à 10 \$ si l'entreprise est syndiquée. La durée des emplois dont il a été question au cours des entrevues varie de trois jours à un an et demi (seulement quatre participants ont eu un emploi ayant duré un an ou plus). Soulignons que les conditions de travail du secteur manufacturier sont en général meilleures que celles du secteur des services, non seulement du point de vue du salaire, mais aussi dans les rapports avec les superviseurs. C'est probablement là un effet de la syndicalisation, les expériences de travail en milieux syndiqués ayant toutes eu lieu dans le secteur manufacturier.

Trois participants ont connu des arrêts de travail ordonnés par la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)⁹, tous liés à des problèmes de dos, dont deux entorses lombaires. Dans les trois cas, l'employeur a très mal réagi : deux employées ont perdu leur emploi, l'une directement et l'autre indirectement. Dans ce dernier cas, l'employeur a « puni » l'employée lorsqu'elle est revenue au travail : réduction de ses heures de travail, variation des horaires (soir,

9. Les trois cas se sont produits dans des milieux non syndiqués du secteur des services; l'un d'entre eux est lié à un service organisé selon le principe du travail à la chaîne (semblable au tri postal).



nuit, fin de semaine), surveillance plus étroite, punitions qui furent conclues par un congédiement motivé par la fraude (une pratique n'impliquant pas d'argent qu'il avait jusque-là tolérée) et la perte du droit aux prestations d'assurance-emploi. Dans le troisième cas, l'employé revenu au travail est replacé au poste qui lui a causé le problème de dos, le contremaître mettant en doute la véracité et la réalité du problème physique de l'employé.

Un autre participant a perdu un emploi à la suite d'un accident de travail, l'employeur l'ayant appelé dès le lendemain matin pour l'aviser de ne plus se présenter au travail (le participant ne savait pas alors qu'il aurait pu porter plainte).

Enfin, un participant a déjà dû se prévaloir du droit de refuser de travailler dans des conditions dangereuses (ce qu'il a pu faire sans avoir de conséquences fâcheuses en raison du lien de dépendance que son employeur avait avec lui) et a ainsi obtenu les modifications d'équipement qui s'imposaient.

Les problèmes de santé et de sécurité au travail, même dans les milieux syndiqués, sont généralement difficiles à faire reconnaître et accepter par l'employeur, et surtout à faire corriger. Que cinq participants sur 21 (soit près du quart) déclarent avoir eu des problèmes de cette sorte, alors que ces jeunes travaillent surtout dans des milieux non syndiqués, qu'ils sont souvent peu informés de leurs droits et ne se plaignent que dans des cas de force majeure (à moins d'être particulièrement vigilants et revendicateurs), suggère qu'il y a là une situation probablement plus à risque que ce qui ressort de l'étude.

Quinze participants ont, à un moment ou l'autre, quitté un emploi de leur propre initiative. La raison la plus souvent invoquée pour laisser un emploi a trait à l'attitude et aux exigences du patron ou de ses représentants (pression à produire, surveillance étroite, surcharge de travail, ajouts de responsabilités sans augmentation de salaire, manque de respect et mépris, etc.), ainsi qu'à des conditions de travail jugées inacceptables (obligation de travailler lorsqu'on est malade, pauses aléatoires au cours du quart de travail, lourdeur excessive du travail, etc.).

Je suis parti parce que j'étais tanné. Plus ça allait, moins j'avais d'avantages¹⁰. Ils savent que tu peux les dépanner, fait qu'ils t'appellent tout le temps. (Frédéric)

L'exploitation est ressentie lorsque l'employeur en demande toujours plus sans ajuster le salaire à la hausse, quand on est cantonné dans un type de tâche détesté ou pénible alors que d'autres, plus récemment embauchés, accèdent à des postes plus intéressants. L'attitude irrespectueuse et méprisante des employeurs suit de près le sentiment d'être exploité comme l'un des pires aspects du travail, ce qui fait des rapports avec l'employeur, ou avec ses représentants, la dimension la moins appréciée de la situation de travail.

Une autre raison fréquemment invoquée par les participants pour quitter volontairement un emploi est liée aux rapports avec les autres employés : soit qu'il y a un changement global de personnel et le groupe avec lequel on avait du plaisir à travailler se dissout; soit que le climat

10. Cet employé avait perdu son poste de jour au profit du mari de la patronne et était « retombé de soir ».



de travail est jugé intenable en raison de la compétition, de la formation de cliques, de conflits, etc. Il est plutôt rare que ces jeunes trouvent un travail où ils aimeraient rester pour un bon moment; quitter un emploi n'est pas un drame pour eux, puisque tous les emplois se ressemblent plus ou moins. Ce qu'ils ont le plus aimé dans leurs expériences de travail a trait aux relations sociales, aux rapports avec les camarades de travail; inversement, l'un des aspects qu'on déteste le plus est lié au mauvais climat de travail entre les employés, à part égale avec le sentiment de se faire exploiter. Les relations avec les autres employés laissent à désirer quand il y a de la compétition interne, quand des cliques se forment, donnant naissance à des médisances, quand on considère qu'on n'a rien en commun avec ses camarades de travail (parce que provenant d'un autre milieu social), etc. Même si plusieurs participants ont fait l'expérience de milieux de travail désagréables de ce point de vue, ils ont en général entretenu de bonnes relations avec les autres employés et, dans plusieurs cas, l'équipe ou le groupe constituait la principale raison pour laquelle ils continuaient d'aller travailler chaque jour.

Dix participants déclarent avoir été congédiés ou mis à pied dans l'un ou plusieurs de leurs emplois. Parmi les causes de congédiement déclarées, le plus grand nombre renvoie à une décision douteuse de la part de l'employeur (liée à des accidents de travail, à la grossesse, aux études, etc.). Plusieurs participants n'ont pas craint d'admettre leurs manquements ou insuffisances: absences trop fréquentes, erreurs trop nombreuses dans l'accomplissement des tâches, accusation de vol. Plusieurs mises à pied se font de façon systématique afin d'éviter que ces employés ne soient admis au sein du syndicat (on met à pied juste avant la fin de la période de probation, puis on réembauche). Et bien sûr, les emplois prennent fin très souvent parce qu'il s'agit d'emplois temporaires ou obtenus par l'intermédiaire d'une agence de personnel.

De l'avis général, le salaire minimum actuel est nettement insuffisant pour quiconque doit subvenir seul à ses besoins: il est très difficile de se loger, de se nourrir, de se vêtir, d'avoir une vie sociale avec 276\$ brut par semaine (pour une semaine de 40 heures). Quand, en plus, il faut avoir une voiture pour aller travailler – parce qu'on travaille dans des quartiers isolés, souvent de soir ou de nuit (au moment où il n'y a pas de transport en commun) –, rien ne va plus.

Pour quelqu'un qui a un appartement, qui a des comptes à payer, c'est quoi 270\$ par semaine ? Tu peux pas arriver avec ça. Le quartier industriel, c'est loin; tu peux te rendre là par le bus, mais après minuit, y a pas d'autobus. T'as besoin d'une voiture, t'es à l'autre bout du monde; les quartiers industriels, c'est loin des artères principales. T'as besoin d'une voiture. Comment tu vas faire pour payer ta voiture, payer ton loyer, payer tes comptes avec 270\$? Ils ont tellement de difficulté à te donner une augmentation... (Mathieu)

D'ailleurs, comme nous le verrons plus loin, plusieurs participants ont dit être limités dans leur recherche d'emploi par le fait qu'ils n'ont pas de voiture. Un emploi au salaire minimum est hors de question pour les mères monoparentales qui doivent payer des frais de garde et subvenir aux besoins de leurs enfants. Les seuls participants en mesure de se satisfaire du salaire minimum sont ceux qui habitent toujours chez leurs parents ou qui partagent un appartement avec des colocataires. Plusieurs participants ont fait remarquer que le salaire minimum n'avait pas été augmenté cette année.

Je trouve que les salaires s'ajustent pas assez avec le coût de la vie. Tout augmente et ils augmentent pas les salaires. Ils devraient ajuster les salaires pour qu'il y ait moins de pauvreté. Le salaire minimum était supposé augmenter cette année et ils l'ont pas augmenté. Je trouve qu'ils devraient l'augmenter un petit peu, ça a pas d'allure 6,90 \$ de l'heure. Avec ce qu'ils t'enlèvent, t'as même pas 150-160 \$ par semaine¹¹. (Stéphanie)

Il n'est donc pas étonnant qu'on en arrive parfois à trouver qu'il en coûte trop cher de travailler, surtout dans le type d'emploi qui vient d'être décrit.

Moi je suis sur l'aide sociale présentement, j'ai 500 \$ par mois. [...] J'ai jamais d'argent, je manque tout le temps de tout. Quand je trouve une job, encore là, j'arrive pas, fait que ça me donne pas le goût de travailler. Parce que là, j'arrive pas, mais au moins je fais rien. Je vas travailler, je vas me lever tous les jours, pourquoi ? Pour que j'arrive pas encore ? Faudrait vraiment que j'aie un bon salaire, à partir de 10 \$ de l'heure, 400 \$ par semaine, on commence à parler un peu. (Olivier)

Plusieurs de ces jeunes ont fait ou font actuellement l'expérience de revenus variables parce que le nombre d'heures travaillées fluctue. Bon nombre d'employeurs semblent considérer que ces jeunes n'ont pas besoin d'un revenu fixe, agissent comme s'ils étaient tous à la charge de leurs parents; c'est du moins l'impression qui se dégage de certaines pratiques, comme cette propriétaire de station-service qui réduisait les heures de travail de son jeune employé au gré de ses propres horaires changeants, lui retranchait une journée de travail pour accommoder un autre employé. Il s'agit d'une autre forme de manque de respect, de la part des employeurs, déploré par plusieurs des participants; on semble considérer la main-d'œuvre jeune comme une source de dépannage perpétuelle, comme une main-d'œuvre avec laquelle on peut tout se permettre; cela est facilité par le fait que plusieurs de ces jeunes ne connaissent pas leurs droits ou ne sont pas en mesure de les faire respecter parce qu'ils sont facilement remplaçables.

Sept participants ont travaillé dans des entreprises syndiquées (deux autres dans des entreprises où il y avait un comité-maison, sorte de syndicat de boutique), mais aucun d'entre eux n'a réussi à être admis au sein du syndicat: quatre ont été mis à pied juste avant la fin de la période de probation et trois autres ont quitté leur emploi avant de pouvoir y être admis (là où la période de probation était de six mois ou plus). Il n'est donc pas étonnant que, pour eux, le syndicat représente une entité extérieure, avec laquelle ils n'ont pas de contact (aucun d'entre eux n'a pu dire à quelle centrale le syndicat était affilié), qui se contente d'amputer leur chèque de paye du montant de la cotisation¹². Cet état de fait soulève plusieurs questions qui s'adressent

11. Stéphanie travaille à temps partiel.

12. Une seule participante avait des contacts réguliers avec «les gars de l'union» et comprenait la difficulté dans laquelle ils se trouvent lorsqu'il s'agit de défendre les intérêts des employés en période de probation. Comme il s'agit d'une entreprise qui pratique systématiquement les mises à pied, suivies de réembauches, visant à empêcher l'entrée dans le syndicat des employés dernièrement embauchés, la défense des intérêts de ces derniers a généralement pour conséquence d'entraîner leur congédiement définitif. Cette participante agissait d'ailleurs comme une sorte de conseillère auprès du syndicat concernant les griefs qu'il était souhaitable ou non de lever pour que ces employés puissent profiter des quelques droits qui leur sont reconnus dans la convention collective. Elle venait d'être congédiée pour de bon lors de l'entrevue, après neuf mois d'un emploi entrecoupé par des mises à pied temporaires, comblées par l'aide sociale. Dans un cas comme celui-ci, le véritable bénéficiaire de l'aide sociale n'est pas réellement l'employée; c'est elle pourtant qui doit rembourser tout excédent lorsque l'employeur juge bon de la rappeler au travail au milieu d'une période de prestations.



tant au gouvernement qui fait les lois du travail qu'aux syndicats. On fait beaucoup de cas ces temps-ci, et à juste titre, des clauses des conventions collectives jugées discriminatoires envers les nouveaux employés, principalement des jeunes, qui prévoient pour eux des conditions de travail différentes, inférieures à celles des salariés déjà en place. Mais que dire de cette pratique qui empêche systématiquement, et pour une période indéfinie, les derniers travailleurs embauchés d'avoir accès à presque toutes les protections prévues à la convention collective? Dans notre régime de relations de travail où tous les employés doivent devenir membres du syndicat lorsqu'il y en a un, cette pratique est légale dans la mesure où les employés en probation indéfinie payent leur cotisation syndicale et sont donc officiellement membres du syndicat. Une telle pratique, qui profite aux employeurs et dans une moindre mesure aussi aux syndicats, au détriment des travailleurs cotisants, ne devrait-elle pas être interdite par la loi (tout comme le gouvernement s'apprête à le faire pour les clauses discriminatoires)? N'est-il pas de la responsabilité sociale des syndicats de la dénoncer partout où elle se fait de manière courante et d'exiger un changement à la législation? Les jeunes qui arrivent sur le marché du travail dans les conditions qui sont celles des participants à notre étude (sans formation spécifique et donc cantonnés dans des emplois où ils sont interchangeables) sont déjà passablement désarmés et ils sont incapables de se prévaloir de cet outil collectif qu'est le syndicalisme.

Le contenu même du travail n'est pas très présent dans les préoccupations de ces jeunes; ils semblent avoir plus ou moins accepté le fait que leur manque de formation les réduise à des emplois «que n'importe qui peut faire». Il arrive tout de même que certains emplois représentent une occasion d'apprentissage professionnel important, généralement parce que l'employé est curieux et avide d'apprendre, et va donc au-delà de ce qui lui est demandé; ou encore, qu'il trouve un emploi en lien direct avec une activité qui le passionne (ex. : la musique). Mais, dans l'ensemble, les participants disent avoir assez peu appris au travail, sur le plan professionnel, parce qu'ils sont le plus souvent assignés à des tâches qui exigent peu ou pas du tout de compétences particulières; on apprend à développer des attitudes plus que des compétences professionnelles : discipline, ponctualité, comportement en public, etc. C'est surtout sur le plan des rapports avec les gens, les camarades de travail, que le travail constitue une source d'apprentissage et de satisfaction. On apprend ainsi à échanger avec d'autres personnes, différentes de soi, à vaincre sa timidité; on se découvre des aspects de la personnalité que l'on ne soupçonnait pas avoir; on découvre la solidarité dans un cercle restreint qui est parfois transposée à un niveau plus large sur le plan de la réflexion (pas encore de l'action). Mais le contact avec les camarades de travail peut aussi enseigner la méfiance, engendrer l'amertume et provoquer des réflexes d'autodéfense si le climat de travail est empreint de compétition, de médisances, de délations. Le travail apporte finalement de l'expérience, denrée rare chez la plupart des jeunes rencontrés, car il est difficile de s'immiscer dans de nouveaux créneaux quand on n'a ni formation ni contacts.

Seulement cinq participants déclarent avoir eu de bonnes relations avec les employeurs, de façon générale. Pour tous les autres, l'évaluation est mitigée : cela dépend des employeurs et des superviseurs et, bien sûr, cela dépend des employés. Ceux qui ne s'en laissent pas imposer expriment leur désaccord, revendiquent, n'obtiennent pas nécessairement ce qu'ils veulent, mais certains d'entre eux parviennent ainsi à un *modus vivendi* acceptable avec les



superviseurs. Cela peut aussi, bien entendu, déboucher sur un congédiement. La plupart des mauvaises expériences relatées par les participants sont imputables à une attitude irrespectueuse de la part de l'employeur ou de ses représentants, une pression indue à travailler, le mépris exprimé par les conditions de travail imposées¹³. Plusieurs conflits se produisent entre les employés et le «gérant»; celui-ci est souvent un employé au statut et au salaire presque équivalents à ceux de ses «subalternes». Dans ces cas-là (qui se produisent surtout dans les services comme les boutiques, les restaurants, les cuisines), l'autorité n'est pas bien acceptée par les jeunes employés : ils n'acceptent pas de bonne grâce de se faire dire quoi faire par quelqu'un qu'ils considèrent comme étant plus ou moins leur égal.

Les expériences de travail des participants témoignent des difficultés que rencontrent ces jeunes lorsqu'ils entrent sur le marché du travail. Ces difficultés sont liées à leur manque de formation, mais aussi à l'usage que font les employeurs de cette main-d'œuvre facilement remplaçable, «jetable à la poubelle» au moindre faux pas. Les conditions de travail qui leur sont imposées devraient être examinées lors de l'adoption des décisions et de la mise en place des programmes ou des mesures visant l'intégration des jeunes au marché du travail : ignorer le non-respect des lois du travail¹⁴, c'est le cautionner; ne pas tenir compte des conditions de travail¹⁵, c'est contribuer à les empirer.

À cet égard, il est de mise d'examiner la réforme de l'assurance-chômage sur un autre plan que celui des heures de travail. Étant donné que les jeunes de notre étude se retrouvent souvent dans des emplois où les conditions de travail sont difficiles, physiquement et socialement, la plupart ont décidé, à un moment ou l'autre, de quitter un emploi. Les deux principales raisons invoquées sont liées à des problèmes physiques (surtout des maux de dos) et au manque de respect des représentants de l'employeur. Ce n'est pas la discipline ni le lien de subordination qui est propre à la condition de salarié que ces jeunes refusent; c'est le manque de respect envers eux que reflètent des conditions de travail jugées dégradantes, ainsi que la surexploitation et les comportements agressifs et méprisants des représentants de l'employeur. Pour eux, quitter un emploi de cette sorte est une question de dignité non négociable et ils assument les conséquences de leur geste (la non-admissibilité aux prestations d'assurance-emploi).

Si l'on juge important de développer l'«employabilité» des jeunes, axée sur le développement de comportements et d'attitudes valorisés par les employeurs, il faudrait aussi développer la «capacité d'employer» des employeurs, orientée vers le développement de conditions de travail et d'attitudes patronales valorisées par les employés. À cet égard, la loi sur l'assurance-emploi pourrait agir comme incitatif en rendant admissibles aux prestations d'assurance-emploi les chômeurs qui ont quitté leur travail à cause de conditions de travail inacceptables; cela, bien sûr, irait de pair avec une enquête dans les milieux de travail incriminés et pourrait contribuer à l'amélioration des conditions de travail des jeunes. À l'heure actuelle, on retire le droit aux prestations pour des congédiements motivés par un comportement de l'employé jugé inacceptable (fraude, insubordination, mauvaise conduite); réciproquement, il faudrait donc

13. Peu de participants semblent réfractaires à l'autorité des patrons (ils ont intégré l'idée que le salarié est juridiquement subordonné à l'employeur); ils sont beaucoup plus intolérants au mépris.

14. Cela a aussi été constaté par Gauthier *et al.* (1999).

15. Il faudrait que plus d'études soient menées afin de documenter cet aspect de l'intégration des jeunes au marché du travail.

s'assurer que le droit des employés aux prestations soit respecté lorsqu'ils sont victimes de comportements inacceptables, de mauvaises conduites et de pratiques illégales¹⁶ de la part de l'employeur.

Aucun des participants ayant travaillé dans un milieu syndiqué n'a réussi à être intégré au syndicat à part entière, parce qu'aucun n'a été intégré au milieu de travail à part entière. On sait que le taux de syndicalisation des jeunes de 16-24 ans est beaucoup plus faible que celui des 25 ans et plus¹⁷. Or ces chiffres comprennent manifestement les jeunes qui, comme ceux de l'étude, ont payé des cotisations syndicales sans bénéficier de l'entière protection de la convention collective. Le gouvernement qui entérine les lois du travail, les tribunaux chargés de les faire respecter, les employeurs et les syndicats sont ici mis en cause. Pour que les jeunes employés, individuellement et collectivement, puissent faire leur part en vue du redressement de cette situation, il faut qu'ils soient informés des droits qui sont liés à la participation au marché du travail (pas seulement de leurs devoirs et exigences). Le syndicat présent dans le milieu de travail est ici le premier interpellé. Plus généralement, il appert que le type d'éducation orienté vers l'emploi qui a fait l'objet de critiques au chapitre précédent prépare mal les individus à agir collectivement dans la société; non seulement parce qu'il n'y a aucune formation à la participation des citoyens à l'élaboration du droit dans la société, à son rôle comme norme collectivement établie servant à orienter la conduite des citoyens, mais aussi parce que l'éducation axée sur la gestion d'un rapport pédagogique nie la dimension d'apprentissage de la liberté. Ce n'est pas tout de connaître ses droits; il faut aussi pouvoir les faire respecter.

Le problème des clauses discriminatoires, ainsi que les tensions jeunes-vieux qui amènent certains groupes de jeunes à réclamer l'élimination des principes de l'ancienneté et de la sécurité d'emploi¹⁸ sont l'expression d'une situation problématique à laquelle les syndicats sont habituellement plus étroitement associés et plus sévèrement blâmés que les employeurs. Or, dans le cas des jeunes travailleurs, les employeurs déterminent les conditions de travail de près de 100 % d'entre eux, les syndicats n'étant présents que pour 19 % des travailleurs de 15 à 24 ans. La majorité des participants à notre étude non seulement n'ont jamais travaillé dans une entreprise syndiquée, mais ils n'ont pas eu l'expérience de milieux de travail partagés avec leurs aînés. Seuls les participants qui ont travaillé dans le secteur manufacturier ont côtoyé des travailleurs plus âgés qui ont un emploi stable et qui sont syndiqués. Dans les secteurs de services généralement réservés aux jeunes (restaurants, dépanneurs, commerces de détail, stations-service, etc.), il n'existe à peu près aucune occasion de rencontrer d'autres types de travailleurs. Il n'est pas question ici de conflits entre les générations ni de rigidités et de privilèges syndicaux, mais d'une certaine forme de rapport d'emploi à l'initiative de l'employeur.

16. Par exemple, les heures supplémentaires non payées, un salaire inférieur au salaire minimum, des employés à temps plein traités comme s'ils étaient à temps partiel sur le plan des normes du travail, etc. Lorsqu'une pratique illégale ou un comportement inacceptable est prouvé par l'employé, celui-ci peut habituellement se prévaloir de son droit aux prestations. Dans le cas des jeunes que nous avons rencontrés, un seul participant, sur les six qui ont fait état de pratiques douteuses ou illégales, a ainsi gagné sa cause; il avait accès au système informatique et avait pu accumuler un certain nombre de preuves pour appuyer ses revendications, ayant eu le temps de voir venir le congédiement.

17. Le taux de syndicalisation des 15-24 ans est de 19%; il se décompose comme suit: 13 % des 15-19 ans sont syndiqués et 22 % des 20-24 ans. Le taux de syndicalisation est de 46 % pour les 25 ans et plus (voir Grenier, 1998, p. 17).

18. Voir par exemple le Conseil permanent de la jeunesse (1996).



Cela nous amènera à traiter, au chapitre suivant, de l'emploi comme phénomène distinct du travail. Dans ce chapitre-ci, nous avons examiné les expériences de travail comme un phénomène subjectif : comment les conditions de travail touchent-elles ces employés socialement, physiquement, matériellement, comment les vivent-ils et peuvent-ils parfois les changer ? Le propos a porté sur l'activité et son contexte social, sur le sujet qui l'accomplit et sur ses relations avec les autres sujets qui agissent dans ce cadre particulier (camarades de travail et représentants de l'employeur). La dimension institutionnelle du travail a été abordée à travers le (non)respect des lois du travail et du droit d'association. L'emploi, que nous examinerons bientôt, renvoie au statut plutôt qu'à l'activité, à l'organisation et à la gestion par l'employeur plutôt qu'à des lois et des droits s'appliquant également à tous dans la société.

CONCLUSION

Le fait qu'il y ait peu d'études effectuées sur le travail des jeunes (son contenu, son organisation, ses conditions) n'est pas un hasard. Pour les jeunes plus que pour leurs aînés, l'emploi ne mène pas nécessairement au travail dans son sens institutionnel (droit du travail et autres lois) ni même au travail comme activité rémunérée¹⁹. Or c'est précisément parce que la relation d'emploi est ici prédominante (les exigences des employeurs sont déterminantes) que les conditions de travail sont jugées dégradantes par les jeunes participant à l'étude. Si nous retournons au tableau proposé en début de chapitre, nous constatons qu'il ne reste plus des différentes manifestations du travail que celle liée aux relations sociales qu'il permet. Le contenu de l'activité concrète et les conditions de travail de ces jeunes correspondent à un statut d'emploi marqué par la précarité.

Lorsqu'on adopte comme thème d'étude le travail et l'emploi des jeunes de 16 à 24 ans, on tend à imputer la situation précaire qu'ils vivent à leur âge, synonyme de manque d'expérience et de formation, au monopole des emplois stables et protégés par leurs aînés, etc. Autrement dit, la catégorie statistique remplace le groupe social; les jeunes travailleurs et employés en tant que sujets capables d'agir à l'intérieur de rapports sociaux dynamiques disparaissent derrière « une construction statistique [comprise comme] une façon de simplifier, voire de produire des différenciations sociales » (Rose, 1998, p. 48) sur lesquelles ils n'ont pas de prise. Ce ne serait pas la première fois que les statisticiens créeraient une nouvelle catégorie, entraînant des répercussions concrètes sur la vie des individus et des collectivités en provoquant l'adoption de nouveaux règlements et lois adaptés à cette nouvelle catégorie. Ce fut le cas au tournant du xx^e siècle de la catégorie des chômeurs, créée par des statisticiens et des réformateurs sociaux anxieux de mettre un peu d'ordre dans les diverses définitions que donnaient alors les travailleurs eux-mêmes à la présence ou à l'absence de travail²⁰.

Quand le concept de chômeur a été inventé au tournant du xx^e siècle, statistiquement et légalement, son existence a été définie par rapport à l'emploi naissant et non par rapport au travail. Tant que la définition du chômage était donnée par les travailleurs eux-mêmes, ils

19. Les prestataires de l'aide sociale qui participent à des « mesures actives » d'intégration au « marché du travail » continuent d'être considérés comme des prestataires de l'aide sociale et non comme des travailleurs recevant un salaire pour ce qu'ils font.

20. Voir l'excellente et éclairante analyse de Topalov (1994).



l'associaient à l'absence de travail, que ce soit de leur propre initiative ou non : on chômait quand on prenait congé du travail (fêtes, célébration de la Saint-Lundi, etc.), quand on était malade ou accidenté, quand on faisait la grève, etc., autant que lorsqu'on ne trouvait pas de travail²¹. La nouvelle définition réduite du chômage proposée par les statisticiens et les réformateurs sociaux, comme absence temporaire et involontaire de travail, en confiait l'initiative aux seuls employeurs. Le chômage ne pourra plus être choisi par l'employé. Il deviendra le revers de l'emploi créé par l'entreprise, et les employeurs l'utiliseront comme un moyen de gestion de leur main-d'œuvre, pour l'ajuster aux cycles de la production, aux aléas de la demande sur le marché, aux variations de la clientèle, pour éviter de payer pour des protections syndicales, etc. Pour avoir droit aux prestations d'assurance-chômage, il faut rester disponible et prêt à reprendre du service au moindre signe lancé par les employeurs. Les réformes successives apportées ces dernières années par le gouvernement fédéral à la loi sur l'assurance-chômage ont eu pour effet de rendre toujours plus difficile l'accès aux prestations en resserrant les critères d'assurance²². Aujourd'hui, moins de la moitié des chômeurs peuvent s'en prévaloir, et qui plus est, pour une période plus courte. Les autres se retrouvent prestataires de l'aide sociale, qui devient ainsi une sorte de colonie²³ des centres locaux d'emploi. Même si le chômage est choisi par les employeurs, la gestion de ses effets est sous-tendue par l'idée que les sans-emploi en sont responsables, parce qu'ils ne savent ou ne veulent pas prendre les moyens adéquats pour être en emploi.

Les considérations et les réflexions qui précèdent sont inspirées par la distinction entre travail et emploi proposée au début du chapitre. La définition des concepts n'est pas une simple lubie d'intellectuelle sociologue, détachée des contraintes du terrain et de la réalité de la vie. Certaines transformations de sens des concepts se font lentement, au rythme de celles des pratiques sociales (comme celles ayant modifié les concepts de travail et d'emploi); d'autres sont provoquées abruptement au nom de réformes sociales jugées nécessaires (comme celles touchant la définition du chômage, de l'aide sociale). Il est important de réfléchir collectivement au sens changeant des mots qu'on utilise car, que l'on en soit conscient ou non, cela agit sur nos pratiques. Tant que nous demeurons inconscients de ces changements, nous ne faisons que les subir.

Dans cette étude, la distinction que nous avons décidé de faire entre travail et emploi, nous l'avons déjà dit, a été inspirée par les témoignages et les propos des participants. Ils ont fait une analyse de leur rapport à l'emploi (considéré par le biais de la recherche d'emplois et des exigences des employeurs) qui était empreinte d'une réflexion critique très éclairante pour préciser le sens de cette distinction. Nous leur cédon donc de nouveau la parole.

21. Voir à ce sujet Topalov (1994).

22. Le changement de nom de l'assurance-chômage pour assurance-emploi sert ainsi à réaffirmer que l'emploi demeure sous-jacent au droit aux prestations, même si de moins en moins d'employés sont couverts.

23. « Colonie » au sens où ce ne sont pas les mêmes lois ni les mêmes règles qui s'appliquent aux prestataires de l'aide sociale et à ceux de l'assurance-emploi.



Propositions des participants

Propositions en lien avec le travail

1. Parce que les employeurs qui font principalement appel à une main-d'œuvre jeune (propriétaires de restaurants, de dépanneurs, de boutiques, etc.) ne sont pas toujours respectueux de cette catégorie de travailleurs, on demande que le respect des règles et des lois du travail soit davantage surveillé et réglementé.
2. Les jeunes employés sont souvent ignorants des lois qui réglementent l'exercice du travail et qui assurent des protections aux employés. Pour compléter la proposition qui précède et alléger quelque peu la tâche des inspecteurs, il a été proposé de publiciser davantage le contenu des lois et des règles du travail et d'encourager les organismes chargés de voir à leur respect à s'afficher davantage. Ces renseignements devraient être mis en évidence dans les endroits fréquentés par les jeunes, dans les émissions de télévision qu'ils écoutent, etc.
3. Les employeurs ont une responsabilité dans l'intégration au marché du travail des jeunes, dans leur stabilisation en emploi. Ainsi, on fait remarquer que les jeunes sans expérience ou avec peu d'expérience qui arrivent dans un milieu hostile ne seront pas portés à y rester très longtemps. En outre, ajoute-t-on, cela nuit à leur productivité. Dans le secteur manufacturier, où il y a habituellement une main-d'œuvre stable, les jeunes peuvent se sentir exclus du noyau central et stable d'employés plus âgés. Il est donc suggéré que les employeurs fassent plus d'efforts pour intégrer les nouveaux arrivants au milieu de travail, qu'ils leur fassent plus de place et qu'ils leur offrent un environnement stimulant et valorisant.

CHAPITRE 4



L'EMPLOI

À l'origine, l'emploi est une catégorie créée par l'entreprise pour bénéficier d'une main-d'œuvre stable. Ainsi, jusqu'à tout récemment, l'emploi correspondait à une place stable dans une entreprise, préférablement protégée par un syndicat et offrant une possibilité de progression salariale. Depuis une vingtaine d'années, les emplois offerts par les entreprises présentent un profil bien différent : emplois temporaires, à temps partiel, avec horaire flexible, à contrat, à la pige, sans statut, etc.

Les auteurs de toutes les études consultées s'entendent sur un point : bien que les effets de la transformation de l'emploi touchent une part croissante de l'ensemble de la population active, et ce dans tous les pays développés, les jeunes en subissent une part disproportionnée¹. La précarité de l'emploi exclut, à des degrés divers, des protections sociales liées au travail, puisque celles-ci sont associées à la subordination à un même employeur pour une durée indéterminée²; avec les nouvelles formes d'emploi aux statuts ambigus, la responsabilité des employeurs est plus floue et d'autant plus difficile à déterminer que le lien d'emploi se relâche. Rose (1998) insiste sur le fait que les difficultés des jeunes par rapport à l'emploi sont liées à leur situation de débutants, non pas à leur âge. Chercher un premier emploi dans une période de bouleversements comme celle que nous vivons depuis une vingtaine d'années signifie affronter une concurrence qui n'est plus contrôlée par le syndicalisme, comme c'était le cas avec le modèle de l'emploi stable. La précarisation de l'emploi signifie le retour de la concurrence entre les sans-emploi, entre ceux-ci et ceux qui ont un emploi, entre ceux qui travaillent à temps partiel et ceux qui travaillent à temps plein, etc.

Cette concurrence se répercute sur le contenu de certaines analyses gouvernementales, comme celle du ministère de l'Emploi et de la Solidarité (1998). Au chapitre 2 de cette étude, consacré aux « obstacles systémiques ou institutionnels » à l'intégration des jeunes en emploi, les auteurs identifient des « rigidités sociales » telles qu'un programme d'assurance-emploi trop généreux (qui inciterait les jeunes à sortir de l'emploi), un haut taux de syndicalisation et un niveau élevé du salaire minimum (qui inciteraient les employeurs à faire sortir les employés ou à réduire leur embauche). Ces « rigidités sociales » sont en fait des obstacles à la concurrence : la concurrence entre les employés, qu'il faut augmenter en rendant l'accès aux prestations d'assurance-chômage plus difficile, en ne favorisant pas un taux trop élevé de syndicalisation (qui a pour effet de neutraliser la concurrence entre les employés, à moins qu'il ne soit

1. Les nouvelles formes d'emploi touchent maintenant plus de 40 % de la main-d'œuvre au Québec (voir Dagenais, 1998, p. 32).

2. Ainsi, par exemple, la Loi sur l'équité salariale ne s'applique qu'aux salariés attirés de l'entreprise (voir Dagenais, 1998, partie I, chapitre 3).

accompagné d'une «collaboration enrichissante avec les parties patronales») [ministère de l'Emploi et de la Solidarité, 1998, p. 17]; elles font également obstacle à la compétitivité des entreprises, qu'il faut sauvegarder en maintenant le salaire minimum à un niveau «raisonnable»³.

La concurrence entre les employés aggravée par la restructuration de l'emploi est celle créée à l'intérieur des entreprises comme «marchés internes», à laquelle on donne aussi maintenant le nom de «flexibilité»: multiplication des statuts d'emploi, flexibilité des coûts de main-d'œuvre grâce aux clauses discriminatoires, à la flexibilité du temps de travail, etc. Dans l'étude du ministère de l'Emploi et de la Solidarité (1998), on considère cette flexibilité comme un autre obstacle «systémique ou institutionnel» à l'intégration des jeunes en emploi parce qu'elle les confine dans des emplois culs-de-sac⁴. La responsabilité première de cette situation reviendrait aux syndicats, qui ont accepté de faire des concessions sur les conditions de travail et les salaires!⁵

Ainsi, selon cette analyse, autant les protections sociales (les «rigidités sociales») que leur absence (la précarité engendrée par la flexibilité) constituent des obstacles à l'intégration des jeunes en emploi. Ceux-ci seraient-ils engagés dans une voie sans issue? Peut-être est-ce pour cette raison que l'étude met l'accent sur les obstacles liés aux jeunes eux-mêmes, plus faciles à contrôler.

Les entreprises ne sont habituellement pas ciblées comme constituant un obstacle à l'intégration en emploi; elles n'apparaissent au contraire que comme le lieu de l'aboutissement d'une intégration réussie. Il y a là une absence d'analyse que les jeunes participant à l'étude font ressortir: pour eux, l'intégration en emploi signifie l'adaptation aux besoins des employeurs, ceux-ci étant modelés et établis de façon unilatérale par ces derniers⁶. Les participants complètent ainsi le portrait gouvernemental en montrant comment les employeurs peuvent aussi représenter un obstacle à leur intégration en emploi.

Dans ce chapitre, nous examinerons donc le rapport à l'emploi des jeunes – pendant la recherche d'emploi et au cours de celui-ci - de même que les obstacles que ce rapport engendre pour l'intégration en emploi et pour la réalisation des aspirations de ces jeunes.

4.1 LA RECHERCHE D'EMPLOI

Le rapport à l'emploi commence lors de la recherche d'emploi, censée être une activité exercée à temps plein par les sans-emploi. L'intégration au marché du travail renvoie en principe à cette activité: une fois qu'on a trouvé un emploi, on n'est plus sur le marché.

3. Ce niveau est estimé par les auteurs de l'étude à 45 % de la valeur du salaire moyen (p. 16); l'étude ne précise cependant pas quel serait un taux «raisonnable» de syndicalisation.

4. Cette analyse est quelque peu déconcertante: les «rigidités sociales» sont des obstacles parce qu'elles ne laissent pas libre cours à la concurrence; la flexibilité créatrice de précarité, elle-même fondée sur la concurrence qui a libre cours, est aussi un obstacle à l'intégration des jeunes...

5. Soulignons que cette incapacité des syndicats à contrer la précarisation des emplois signifie qu'ils sont de moins en moins en mesure de contrer la concurrence interne à l'entreprise (entre employés).

6. C'est ce que l'on appelle dans l'étude du ministère de l'Emploi et de la Solidarité (1998) les «besoins du marché du travail». Évidemment, le marché n'a pas de besoins; il est censé être le lieu qui permet de combler les besoins des uns et des autres, des employés et des employeurs ici: ce sont ces derniers qui ont des besoins, non pas le marché. Les niveaux de l'offre et de la demande peuvent changer à l'intérieur du marché; ainsi, quand l'offre de travail dépasse la demande, les employeurs ont beau jeu pour satisfaire leurs besoins, et inversement. Ce qui est demandé et offert sur le marché du travail relève de ce qui se passe à l'intérieur des entreprises et des choix de formation qui sont faits par les salariés, non pas du marché. Dire que le système d'éducation et de formation devrait répondre aux «besoins du marché du travail», c'est dire que l'un des agents sur le marché – les salariés – doit perdre sa liberté (liée au marché) pour satisfaire les besoins de l'autre.



Mais nous verrons avec les participants que, pour eux, la logique du marché se prolonge dans l'emploi ou, inversement, que la concurrence du « marché interne » (la flexibilité créatrice de précarité) diffuse ses effets hors de l'entreprise et nuit à ces jeunes, qu'ils aient ou non un emploi. L'importance d'un réseau de connaissances (« contacts » personnels) pour trouver un emploi est une manifestation du « marché interne » qui sort de l'entreprise. Les jeunes possédant un emploi précaire et qui doivent compter de plus en plus sur un réseau de connaissances pour se trouver des emplois ne sont plus vraiment sur le marché du travail. En effet, selon la doctrine économique du libre marché, il ne saurait y avoir, à l'intérieur d'un véritable marché du travail, d'autre logique que celle de l'échange fondé sur la rationalité économique des agents à la recherche d'un gain optimal.

Selon les participants à l'étude, le réseau de connaissances constitue la meilleure façon de trouver un emploi – celle qui donne les meilleurs résultats. Vingt participants sur 21 disent avoir obtenu des emplois grâce à des connaissances (des amis et des membres de la famille surtout) déjà sur place ou qui connaissaient un responsable chez l'employeur visé⁷. Treize d'entre eux disent avoir trouvé la plupart des emplois qu'ils ont eus (parfois tous leurs emplois) grâce à leur réseau de connaissances. Ces participants affirment que leurs démarches personnelles (habituellement, la distribution systématique de CV) n'ont pas été très fructueuses comparativement au recours au réseau d'amis ou de connaissances.

Des fois, je pouvais passer six mois à envoyer des CV un peu partout, à me promener dans les parcs industriels, je trouvais rien. Puis là, un moment donné, j'étais écœuré, je m'en allais au parc avec mes chums, et y en avait un qui disait: «Si y en a un qui veut travailler, juste à se présenter à [telle place], ils cherchent quelqu'un.» Je m'en vas là et je suis engagé. Moi, ça a tout le temps été de même. Là, j'en cherche une job à temps partiel, j'ai envoyé mes applications et y a pas grand-chose qui marche. (Alexandre)

Toutefois, 17 participants disent avoir trouvé au moins un emploi à la suite de démarches personnelles (envoi de CV, réponse à une annonce dans le journal, visite systématique des commerces d'une rue, des parcs industriels, etc.); pour la plupart d'entre eux, il a fallu faire d'innombrables démarches pour trouver un emploi par cette méthode. C'est peut-être ce qui explique que plusieurs participants (soit huit d'entre eux) aient eu ou aient encore recours à des agences de placement du personnel⁸, ce qui permet d'échapper à la tâche fastidieuse et relativement coûteuse⁹ de la chasse aux emplois. Le recours aux agences est par ailleurs perçu comme une façon efficace d'acquérir de l'expérience dans différents domaines, ce qui facilitera la recherche ultérieure d'emplois. Cependant, les services offerts par ces agences ne sont pas très utiles aux mères de jeunes enfants parce qu'on « appelle à la dernière minute; avec des enfants, c'est pas très bon » (Valérie).

7. La 21^e participante, qui a été prestataire de la sécurité du revenu pendant quelques années, a trouvé l'unique emploi de sa vie d'adulte en faisant ses propres démarches: elle n'avait aucun réseau de connaissances professionnelles, compte tenu de l'isolement qui caractérisait sa situation.

8. Un participant a mis le recours aux agences comme forme d'intermédiaire sur le même pied que le réseau de connaissances personnelles; cela reflète la difficulté grandissante de trouver un emploi par contact direct avec un employeur. L'emploi, semble-t-il, devient de plus en plus inaccessible à moins d'avoir de bonnes relations.

9. Ces coûts sont surtout liés au transport en commun, mais aussi aux photocopies et aux envois par télécopieur. La photocopie et la télécopie peuvent être faites gratuitement au CJEL et dans les centres locaux d'emploi, mais il faut s'y rendre et les frais de transport peuvent facilement excéder les frais que l'on veut économiser.

Le recours aux agences permet aux jeunes de sauter l'étape de l'entrevue, souvent inévitable lors de la recherche d'un emploi. Or, l'entrevue représente, pour ces jeunes, l'aspect le plus difficile, le plus éprouvant rattaché à l'activité de recherche d'emploi. Plusieurs participants ont notamment déploré le fait qu'il y ait des modèles d'entrevues, comportant toujours les mêmes questions¹⁰ auxquelles il faut donner les réponses attendues.

C'est tout le temps les mêmes questions. Tu te demandes : « ils se sont-ils passés la feuille ? Ça, c'est les questions que tu poses quand tu passes une entrevue. » Tout le temps les mêmes questions ; un moment donné, tu finis par te dire : « quand il va me demander cette question-là, je vas dire ça, parce que ça, je le sais que c'est la bonne réponse ». Les entrevues deviennent plates. (Geneviève)

Si tu dis ce que tu penses en entrevue, oublie ça, tu l'auras pas la job. Faut que tu dises toujours ce qu'ils veulent entendre. Ils donnent des formations là-dessus : comment passer une entrevue, quoi répondre en entrevue, parce qu'il faut que tu répondes qu'est-ce qu'eux autres ils veulent, pas qu'est-ce que toi tu penses. Qu'est-ce que toi tu vis, qu'est-ce que toi tu penses, y s'en câlissent eux autres. (Olivier)

Cette standardisation crée l'impression que ce n'est pas soi-même comme individu qui peut faire la différence, mais la capacité de se conformer à une image préétablie. En outre, les entrevues se font habituellement dans un cadre formel, guindé, générateur de stress, surtout lorsqu'on en est à ses premières expériences, ou si l'on a un caractère timide ou plutôt impressionnable. On estime que l'employeur apprendrait beaucoup plus sur le candidat s'il faisait passer l'entrevue dans une atmosphère plus décontractée, qui permettrait à la personne interviewée d'être davantage elle-même.

C'est peut-être moi qui stresse trop avec ça [les entrevues]. Mais c'est la première impression que la personne a de toi ; j'essaie tout le temps de faire le mieux que je peux mais, finalement, je bafouille parce que je suis bien gênée. C'est ça qui est le plus dur. (Karine)

Les entrevues, c'est tout le temps sérieux. Il veut faire son boss : je le sais qu'il est boss et qu'il est là pour gérer sa compagnie. Si c'était un peu moins strict, s'il te montrait que c'est juste une entrevue et que t'as une chance, ça rendrait peut-être le monde plus à l'aise. Des fois, c'est trop formel ; c'est dans un bureau enfermé. Pourquoi pas donner une entrevue dans le café juste en face ? Tu prends un café, tu fumes une cigarette, le monde est à son naturel, il jase ; c'est pas conforme. (Geneviève)

Enfin, certains participants dénoncent le fait qu'ils doivent « se vendre » dans les entrevues ; cela est d'autant plus difficile qu'ils ont peu d'expériences et pas de formation spécifique¹¹.

10. Les questions que les participants disent surtout détester sont les suivantes : Quels sont tes plus grands défauts, tes plus grandes qualités ? Qu'est-ce que l'employeur idéal ? Pourquoi veux-tu travailler ici ? Pourquoi est-ce que je te choisirais, toi ?

11. Cela est vrai ici surtout des jeunes femmes : plus elles avancent en âge, plus cela constitue pour elles un handicap sérieux, comme l'a souligné une participante de 24 ans qui est dans ce cas. Cela est vrai aussi des personnes qui ont été sur l'aide sociale pendant un certain temps et qui s'en sont sorties récemment. Enfin, cela est vrai des jeunes de 16 à 19 ans qui arrivent sur le marché du travail. Un jeune de 16 ans mentionnait que ce qu'il trouvait le plus difficile dans la recherche d'emploi, c'était de construire son CV. Qu'est-ce qu'on met là-dedans ? se demandait-il. On enseigne aux jeunes à l'école à faire un CV, présenté comme la clé pour accéder à l'emploi, comme si le CV était un instrument miracle détaché de l'expérience. Exiger d'un jeune de 16 ans qu'il apprenne à faire son CV comme condition de son intégration au marché du travail représente l'une des manifestations de l'illogisme du monde des adultes : on exige de jeunes qui n'ont que l'école comme principale expérience qu'ils adoptent les mêmes critères de sélection que les employés d'expérience.



Mais même lorsqu'on a des atouts, cette dimension de l'entrevue est difficile à tolérer. La vente, dans ce qu'elle a de communément admis, implique que l'on connaisse quelque peu le marché. Or, en entrevue, comme le soulignait un participant, «on est obligé de se vendre à quelqu'un qu'on connaît pas, on sait pas à qui on a affaire», ce qui complique l'exercice puisqu'on ne sait trop sur quel aspect de soi-même insister pour conclure la transaction.

T'essayes de te vendre et, dans le fond, t'es pas un morceau de viande. C'est ça que je déteste des entrevues. (Alexandre)

Vu le rythme auquel ces jeunes se retrouvent à chercher des emplois (à cause de la courte durée de ceux-ci), la fréquence de l'exercice de l'entrevue a deux effets possibles : soit qu'on trouve l'entrevue de plus en plus détestable, surtout quand on a des difficultés persistantes à trouver des emplois, soit qu'on devienne de plus en plus habile à adopter le rôle attendu lors de l'entrevue. D'un côté comme de l'autre, l'effet est néfaste : un effet de dissuasion et un effet de duperie.

Le deuxième aspect de la recherche d'emploi (après les entrevues) mentionné par le plus grand nombre de participants comme étant parmi les plus éprouvants est le refus et l'absence de réponse à la suite d'une demande d'emploi. En lien avec cet aspect, on déplore une attitude assez cavalière envers les demandeurs d'emploi, laquelle dénote un manque de respect envers eux.

Je viens d'aller [dans un commerce] dans le département d'informatique pour un emploi. Je suis arrivé là, ils m'ont fait attendre une demi-heure; ils m'ont donné un questionnaire à remplir et ça a pris quinze minutes avant qu'ils reviennent me voir; ils m'ont dit: «on va te rappeler lundi prochain». Au moins parle-moi, fais de quoi ! J'ai perdu carrément une partie de mon après-midi pour rien. Si au moins ils m'avaient rappelé: «ben, OK, t'as pas assez de connaissances», me semble que c'est pas si compliqué que ça. Là-bas, il fallait que tu connaisses tout. Quelqu'un m'avait dit qu'ils cherchaient quelqu'un en informatique; moi, je connais pas mal les ordinateurs, mais il fallait que tu connaisses les fax, les répondeurs, les téléphones, les calculatrices: cout' donc, tu demandes un bac pour aller travailler au salaire minimum ? (Alexandre)

D'autres participants ont fait état de la difficulté de savoir où chercher pour trouver un emploi qu'on aimera, la difficulté de le trouver, l'exigence de l'expérience, la nécessité de se lever tôt pour distribuer les CV et rencontrer l'employeur en début de journée (avant qu'il ne soit «dans le jus» et «pour montrer qu'on est des lève-tôt»¹²), les coûts liés au transport pour se rendre sur place, la plupart du temps sans résultat et, corollairement, la marche à pied.

La plupart des jeunes rencontrés nageaient en pleine difficulté de ce type puisque aucun d'entre eux n'avait un emploi à temps plein (et la plupart de ceux qui travaillaient à temps

12. On a fait remarquer que la discipline nécessaire pour chercher un emploi est plus exigeante que celle liée au travail parce qu'elle est entièrement auto-infligée. Quand on ne travaille pas, on a un rythme de vie différent qui s'accorde mal avec la recherche d'emploi vue comme un travail à temps plein. En ce sens, on peut dire que la logique de l'emploi est plus présente, plus prégnante quand on n'a pas d'emploi que lorsqu'on en a un.



partiel auraient préféré travailler à temps plein). Des trois principaux facteurs qui aident à trouver un emploi, selon les participants, le plus répandu est le réseau de connaissances; les deux autres – la capacité de se présenter lors de l'entrevue et l'expérience de travail – sont le fait d'une minorité d'entre eux. Les expériences de travail sont généralement concentrées dans certains créneaux (les services de consommation¹³ et le travail en entrepôts), expériences souvent de courte durée et dont il est difficile de sortir. Comme nous l'avons souligné plus haut, les jeunes femmes de notre étude ont plus de difficulté à se trouver un emploi que les jeunes hommes, parce qu'elles ont moins d'expériences de travail et que ces expériences couvrent des domaines moins variés¹⁴. Par ailleurs, le réseau de connaissances fait souvent défaut aux femmes parce qu'elles sont plus isolées (soit parce qu'elles ont été sur l'aide sociale, soit à cause de problèmes familiaux et personnels). À ces difficultés s'ajoute le fait que le marché du travail des jeunes (mais aussi celui de tous les travailleurs précaires) n'est plus un marché au sens où il s'agit d'un lieu de rencontre de tous les agents en quête de la meilleure affaire. De plus en plus, pour rencontrer un employeur, il faut un intermédiaire. Cela reflète le relâchement du lien d'emploi qui est associé à la précarité, l'employeur cherchant de moins en moins à s'engager directement avec un employé afin d'éviter les charges qui y sont liées.

Ainsi, la recherche d'emploi est une expérience éprouvante pour la majorité des participants. Certaines difficultés sont liées aux participants eux-mêmes; ils ont fait état de problèmes personnels et familiaux qui limitent leur capacité à se prendre en charge, d'un désintérêt généralisé, d'un CV peu convaincant pour les employeurs, de la difficulté à se présenter en entrevue. Les participants sont conscients de leurs limites. Dans la section qui suit, ils mentionnent comment celles-ci peuvent être amplifiées par les exigences des employeurs et être ainsi transformées en obstacles à leur intégration en emploi.

4.2 LES EXIGENCES DES EMPLOYEURS

Au cours de l'entrevue, nous demandions au participant de se prononcer sur un certain nombre d'exigences des employeurs, des compétences que ceux-ci recherchent lors de l'embauche de leurs nouveaux employés. En répondant à ces questions, les participants ont fait un certain nombre de réflexions, fondées sur leur expérience, qui donnent un éclairage fort intéressant à la notion d'employabilité. Les exigences et les compétences principales sur lesquelles les participants devaient se prononcer proviennent d'un sondage effectué auprès de plus de 1000 employeurs de la région de Laval¹⁵. Nous leur avons ainsi demandé de se prononcer sur l'exigence du diplôme, de l'expérience et de la flexibilité, ainsi que sur des qualités personnelles recherchées par les employeurs telles que la ponctualité, la confiance en soi et la responsabilisation. Deux de ces dernières ont été ciblées par presque tous les participants comme étant très importantes pour tout emploi: il s'agit de la ponctualité et de la responsabilisation. Selon les participants, ces deux qualités sont liées à une forme de respect, respect des engagements envers l'employeur mais aussi envers les camarades de travail.

13. Voir la note 5 de l'annexe 3 pour les activités liées à ce secteur.

14. Seulement la moitié des femmes (5/10) ont eu des expériences de travail dans deux secteurs d'activité (les services et le travail en entrepôts surtout), alors que dix hommes sur onze ont eu des expériences de travail dans deux ou trois secteurs d'activité. Les participantes confinées à un seul secteur ont occupé des emplois dans les services de consommation.

15. Ce sondage a été effectué par la firme SOM auprès de 1034 employeurs.



Les autres qualités ou exigences ont provoqué des commentaires liés à leur mise en application; les participants rappellent que l'imposition de certaines exigences ou l'acquisition de certaines compétences doit être considérée dans le cadre du rapport employeur-employé et non pas comme une responsabilité incombant aux seuls employés. Ainsi, par exemple, en ce qui concerne la confiance en soi comme qualité personnelle recherchée par les employeurs, plusieurs participants ont fait remarquer que l'acquisition de cette qualité est très dépendante de l'expérience mais aussi du climat de travail créé par l'employeur. Les jeunes qui ont moins d'expériences de travail et qui se retrouvent dans un milieu inconnu ont besoin qu'on les mette en confiance; on ne peut être à l'aise dans un emploi en commençant: «c'est en connaissant le monde que tu commences à prendre confiance» (Karine) et à acquérir de l'aisance dans le travail. L'employeur porte ici une responsabilité: il doit favoriser l'apprentissage, montrer son appréciation, etc. On a souligné que la confiance en soi implique la réciprocité: pour avoir confiance en soi, il faut faire confiance aux autres et il faut que les autres nous fassent confiance. Un participant, s'adressant à l'intervieweuse, précise:

Comme là, j'ai confiance en toi. Pour passer une entrevue, c'est comme ça: j'ai confiance en moi et en toi en même temps. Faut que t'aies confiance en la personne qui te gère et faut que t'aies confiance en toi-même. (Steve)

Selon un autre participant, pour acquérir la confiance en soi, «il faut être à l'aise dans le système pour foncer, ou bien faire quelque chose qu'on aime. Il faut avoir confiance dans les gens avec qui on travaille ou avec qui on fait quelque chose, faut qu'on s'entraide» (Olivier).

Pour faire montre de confiance en soi, il faut aussi avoir connu certains succès. Or les jeunes rencontrés ont plutôt fait l'expérience de rejets, de pratiques douteuses, parfois frauduleuses, où on cherchait à tirer d'eux le maximum au moindre coût, etc. Ceux qui ont acquis cette confiance en eux-mêmes l'expriment surtout par une attitude revendicatrice et une assurance de soi face à l'employeur, que celui-ci ne recherche peut-être pas nécessairement...

À la longue, tu finis par connaître ton boss, ses limites, et t'en profites. Tu vois très bien qu'il compte sur toi à tous les soirs. Il te crissera pas dehors de même; il va te donner deux trois avertissements. Il peut pas te remplacer du jour au lendemain. Il peut bien trouver quelqu'un avec de l'expérience, mais l'expérience, ils veulent pas la payer. (Alexandre)

Les participants qui font montre de confiance en eux ont eu tendance à quitter les lieux de travail qu'ils détestaient; la plupart d'entre eux ont décidé de retourner aux études. Il s'agit donc d'une qualité qui peut se manifester de différentes façons, parce qu'elle se développe et s'exprime dans la relation avec les autres.



Sur la question de l'exigence du diplôme, la plupart des participants jugent que tout dépend de l'emploi postulé. Étant donné que le diplôme le plus élevé que possèdent ces jeunes est le diplôme d'études secondaires (DES), qui ne confère aucune compétence professionnelle spécifique, l'éventail des emplois disponibles fait partie de ceux qui n'exigent pas de diplôme. Dans leur cas, estiment la plupart des participants, l'exigence du diplôme, lorsqu'elle est présente, est injustifiée puisqu'ils sont assignés à des tâches que l'on peut facilement apprendre en peu de temps. Cette exigence n'est pas identifiée par les participants comme un obstacle à l'intégration en emploi puisqu'il existe des catégories d'employeurs (celles qu'ils connaissent) qui sont à la recherche d'une main-d'œuvre bon marché parce que peu scolarisée et peu ou pas qualifiée.

Moi, ils m'ont jamais demandé d'arriver avec un diplôme. Je leur dis que j'ai pas le diplôme de secondaire V, je leur explique pourquoi je veux travailler, je leur montre que je veux travailler. C'est dans les shops, ça fait que tu sais... Tout aurait été pareil si j'avais eu un secondaire V. (Kevin)

Cependant, la plupart des participants admettent que le diplôme est important pour avoir accès à une formation et se sortir des «petits emplois minables», les seuls qui s'offrent à eux en ce moment.

À ce sujet, et en lien avec l'importance du réseau des connaissances pour trouver un emploi, un participant a fait la réflexion suivante : le diplôme n'a rien à voir dans toute l'affaire, fait-il remarquer, car les employeurs préfèrent embaucher des gens qu'ils connaissent ou que quelqu'un qu'ils connaissent connaît (ce qui est corroboré par les participants à l'étude, comme nous l'avons vu ci-dessus) parce que, pour eux, les attitudes des employés sont beaucoup plus importantes que le diplôme.

En anglais, on dit : «Better the devil you know than the one you have to learn about.» Le diplôme n'est pas vraiment une assurance et tout le reste [des exigences des employeurs], ça a tout à voir avec les attitudes. C'est pour ça je pense que les employeurs embauchent des personnes qu'ils connaissent : parce qu'ils connaissent leurs attitudes. (Éric)

Si les employeurs peuvent ainsi compter sur des gens qu'ils connaissent ou qui leur sont recommandés, se limiter à ce bassin d'employés potentiels, c'est parce que le nombre d'employés disponibles dépasse largement le nombre d'emplois offerts. Dans ces emplois où le taux de rotation du personnel est très élevé, il se crée une sorte de réseau de main-d'œuvre par les jeunes employés eux-mêmes, qui font venir leurs copains, refilent leur emploi à un ami lorsqu'ils le quittent, etc. En général, les emplois que trouvent ces jeunes sont liés à la grande mobilité qui caractérise ces secteurs, non pas à la création d'emplois nouveaux. Mais lorsqu'on veut accéder à un autre type d'emploi - comme ceux offerts par les grandes entreprises où les salaires sont souvent meilleurs, l'emploi plus stable et offrant des avantages sociaux -, il arrive qu'on se bute à l'obstacle du diplôme. Et pourtant, fait remarquer un participant, un jeune sans DES qui a une expérience de travail dans le même domaine ou un domaine connexe est plus



apte, plus qualifié pour le poste qu'un jeune fraîchement sorti de l'école secondaire; les jeunes qui ont accumulé un important bagage d'expériences se voient ici bloqués par l'exigence du diplôme¹⁶.

J'ai travaillé partout, j'ai beaucoup d'expériences. Je vas arriver pour aller travailler quelque part et ils voudront pas me prendre parce que j'ai pas d'études. Dans le fond, j'ai appris à travailler, j'ai pas appris à étudier. (Olivier)

Autrement dit, les expériences de travail peuvent nuire à l'obtention d'un emploi lorsque les employeurs ne sont plus tellement à la recherche de candidats qui savent travailler mais qui sauront apprendre à fonctionner selon ce qui leur sera demandé. L'obtention du DES tend à devenir un préalable essentiel à l'emploi; ce diplôme assure l'employeur que le candidat a acquis les principales connaissances de base qui lui permettront de continuer d'apprendre, et qu'il est capable de se soumettre à une épreuve de longue durée (comme le furent les études secondaires). L'arrêt de l'école avant l'obtention du DES transforme le jeune en travailleur et cela n'est pas considéré, dans certains secteurs, comme un apprentissage prometteur, constatait Olivier.

L'expérience peut donc constituer une exigence frustrante autant parce qu'on en a que parce qu'on n'en a pas. Dans ce dernier cas, les jeunes ne sont pas seuls à avoir le contrôle sur cette variable : pour acquérir de l'expérience de travail, il faut d'abord être embauché et ce sont précisément ceux qui peuvent leur permettre d'acquérir l'expérience qui font de celle-ci un préalable inconditionnel.

L'expérience, où est-ce qu'on peut l'avoir ? On vient pas au monde avec un marteau dans les mains. L'employeur dit : « je veux de l'expérience »; moi je dis : « je veux apprendre ». (Philippe)

Cet obstacle surgit devant ceux qui n'ont pas eu beaucoup d'emplois ou qui voudraient changer de domaine ou de secteur (par exemple, passer du secteur des services au secteur manufacturier). Cette exigence est associée au refus des employeurs d'assumer la responsabilité de la formation des employés. Plusieurs participants ont tout de même bénéficié d'une certaine formation dans des emplois, la plupart du temps reliée au fonctionnement d'une caisse enregistreuse électronique (stations-service, restauration rapide); d'autres ont procédé eux-mêmes à leur formation, par l'observation (on apprend comment faire en observant un employé plus expérimenté) et par essais et erreurs. Il est aussi arrivé qu'on perde son emploi à cause d'un manque de formation qui entraînait des erreurs coûteuses pour l'employeur. La plupart des participants déplorent cette réticence des employeurs à donner la formation nécessaire pour apprendre les tâches et à tenir compte de l'argument des jeunes qui postulent des emplois dans lesquels ils n'ont pas encore d'expérience à l'effet qu'ils sont désireux et capables d'apprendre. L'exigence de l'expérience est un obstacle créé par les employeurs, auquel se heurtent la plupart des jeunes que nous avons rencontrés.

16. C'est le cas par exemple de ceux qui sont au début de la vingtaine et qui ont travaillé depuis l'âge de 14 ou 15 ans.



Les participants qui n'ont pas de DES tendent ainsi à être confrontés au double obstacle du diplôme et de l'expérience; en fait, les propos d'Olivier consignés ci-dessus suggèrent que l'expérience des jeunes peut parfois se retourner contre eux. Par contre, les participants qui ont à la fois un DES et beaucoup d'expérience en sont généralement venus à la conclusion qu'il est temps pour eux de compléter leur formation pour échapper aux petits boulots (où ils sont cantonnés malgré leur diplôme et leur expérience) et pour acquérir la maîtrise de leur vie de travail.

La troisième exigence des employeurs que nous demandions aux participants de commenter – celle de la flexibilité – est directement liée à ce sentiment de n'avoir aucune maîtrise sur sa vie. Nous lui consacrons une section séparée, car elle touche la majorité des jeunes participants et est ressortie comme une dimension majeure de leur rapport à l'emploi.

4.3 L'EXIGENCE DE FLEXIBILITÉ ET LA PRÉCARITÉ DE L'EMPLOI

Nous l'avons déjà mentionné, les jeunes subissent plus que tout autre groupe les effets de la restructuration de l'emploi qui a suivi la crise économique des années 1970. Cette restructuration est fondée en bonne partie sur l'exigence de flexibilité qui peut prendre plusieurs visages¹⁷. La flexibilité numérique, qui fait varier le personnel au gré des aléas de la production, est celle qui a le plus d'incidence sur le taux de chômage. Cette flexibilité correspond aussi à la multiplication des statuts précaires d'emploi (temps partiel, temporaire, à contrat, à la pige, etc.). À cette précarité est associée une grande mobilité d'emploi, qui se répercute sur la durée du chômage, beaucoup plus courte chez les 15-24 ans que chez les 25 ans et plus¹⁸: les emplois précaires sont plus vite trouvés que les emplois stables. La principale forme de flexibilité imposée aux participants – celle des heures de travail – fait partie de la flexibilité numérique créatrice de précarité. L'exigence de flexibilité est la plus significative pour notre compréhension de la transformation du concept d'emploi et des nouvelles pratiques qui lui sont associées.

La presque totalité des participants ont fait l'expérience d'une ou de plusieurs formes d'emplois dites atypiques: travail temporaire, à temps partiel non volontaire, saisonnier, sur appel, par l'intermédiaire d'une agence de personnel, à l'intérieur d'une entreprise d'insertion. Fait à noter, plusieurs participants disent avoir eu un statut de travailleur à temps partiel alors qu'ils travaillaient de 35 à 40 heures par semaine, et parfois davantage.

Je travaillais 33-40 heures par semaine et il voulait pas me donner mon temps plein. Parce que temps partiel, il est pas obligé de te donner des augmentations; il faisait rien que donner l'augmentation du gouvernement du salaire minimum. S'il nous mettait à temps plein, on avait certains avantages comme nos semaines de vacances l'été: ça, il en voulait pas de ça. Y avait une chef d'équipe dans la journée, ça faisait huit-neuf ans qu'elle était

17. Mercure (1997, p. 33) parle, par exemple, des flexibilités financière, technique, fonctionnelle et numérique.

18. Selon Lavoie et Béjaoui (1998, p. 6), la durée moyenne du chômage des adultes est passée, entre 1983 et 1997, de 24,3 à 31,7 semaines; dans la même période, celle du chômage des jeunes est passée de 18,3 à 13,7 semaines.

là, elle a réussi à avoir son temps plein après cinq ans. [...] À temps partiel, tu peux quand même faire n'importe quel nombre d'heures, c'est eux autres qui décident: s'ils te donnent cinquante heures, tu vas faire cinquante heures même si t'es à temps partiel. Et eux autres, l'overtime, c'était pas payé: s'ils te faisaient faire cinquante heures, c'était cinquante heures au salaire minimum. [...] Personne a jamais fait de plaintes; je savais même pas que c'était une obligation qu'ils nous payent. (Alexandre)

Cette pratique semble assez répandue, à tel point que plusieurs participants ne saisissaient pas le sens (véritable) de l'expression «travail à temps partiel». De cette façon, comme l'a constaté Alexandre, l'employeur évite d'offrir à ce type d'employés certains droits reconnus par la loi des normes du travail, tels que le paiement des heures supplémentaires, les congés fériés payés, les vacances, etc.¹⁹ Les jeunes participants qui se sont trouvés dans ce type de situation n'étaient pas au courant qu'il s'agissait là d'une pratique illégale, ou ils s'abstenaient d'en faire état par crainte de perdre leur emploi.

L'une des conditions d'emploi imposées à ces jeunes, qu'ils sont contraints d'accepter à seule fin d'avoir un emploi, réside dans des horaires de travail atypiques et très flexibles. La presque totalité de ces jeunes (19/21) ont été appelés à travailler de soir, de nuit ou de fin de semaine, et ce dans tous les secteurs (secteur des services, secteur manufacturier, travail en entrepôts). Plusieurs d'entre eux ont eu des emplois où les horaires variaient d'un jour à l'autre (jour, soir ou nuit), tous dans le secteur des services.

J'avais pas des heures fixes; je travaillais des fois de 5 à 10 h le soir, les fins de semaine... C'est pas évident quand on a un enfant. Moi j'aimerais ça avoir des heures de travail normales, 8 à 5. C'était soit ma mère soit mon chum quand il travaillait pas qui gardait ma fille. (Marie-Claude)

De jour, de soir, la semaine, la fin de semaine, j'avais jamais le même horaire. Quand mon chum travaillait, c'était dur de trouver une gardienne; c'est pas tout le monde qui est disponible n'importe quand et des gardereries de soir, y en a pas non plus. (Valérie)

Des fois, elle me faisait rentrer à 6 h le matin, après ça, le lendemain, tu finissais à 9 h le soir et elle te faisait recommencer à 6 h le lendemain matin. Quand tu pars de Terrebonne, faut que tu dormes là-dedans. T'arrives chez vous à 10 h, t'es pas couché avant minuit, le temps d'arriver, de prendre ta douche, de te relaxer. Là, tu te couches, le lendemain matin, paf, le cadran commence à sonner à 4 h 30. Un moment donné, t'en as par-dessus la tête. (Alexandre)

La flexibilité prend aussi souvent la forme d'un travail irrégulier, avec variation du nombre d'heures travaillées chaque semaine (travaux de voirie, entretien de stationnements, déneigement, etc.).

19. C'est aussi l'une des constatations faites par Houle (1995) et Gauthier *et al.* (1999).

Ça c'est bien beau être flexible, se faire demander : « Aie, pourrais-tu rentrer samedi ? » OK, je rentre samedi, je suis flexible. « Peux-tu arrêter mardi ? Viens pas mardi. » OK, je viens pas mardi, je suis flexible. C'est bien beau, mais faut pas trop en demander aux employés. C'est comme si l'employeur t'enlevait un morceau de pain pour un petit bout de temps et là, il te le remet, et là, t'es trop bourré. [...] Comme moi, par exemple, dans la compagnie de [...], c'est un bon exemple de flexibilité : dans une semaine, tu peux faire zéro heure et l'autre semaine après, tu fais 80 heures. (Philippe)

L'exigence de flexibilité des employeurs est donc bien réelle; elle a fait l'objet d'un grand nombre de commentaires critiques de l'abus qu'en font les employeurs, principalement en ce qui concerne la flexibilité des horaires (14/21 l'ont longuement commentée). Plusieurs des jeunes rencontrés se considèrent dans l'obligation de se dire disponibles en tout temps pour obtenir un emploi. Cela est particulièrement difficile pour les jeunes femmes qui ont des enfants.

Mais les personnes comme moi [sans enfant] qui veulent travailler, faut être disponible jour, soir, nuit, fin de semaine, jusqu'à temps qu'un moment donné ton boss ait pitié de toi et te dise : « je te donne un poste de jour ». (Geneviève)

Un seul témoignage a fait état d'une demande de flexibilité respectueuse pour l'employée :

La boss me demandait : « Ça te dérangerait-tu la semaine prochaine de t'en aller de soir ? » Là, je me sentais pas obligée parce qu'elle me le demandait d'une façon qui faisait mon affaire²⁰. (Karine)

Cette exigence de flexibilité et la disponibilité quasi totale qui l'accompagne peuvent engendrer une situation où la vie de ces jeunes est presque totalement envahie par le travail (surtout avec le recours croissant aux téléavertisseurs).

Cette flexibilité des horaires n'est généralement pas attribuable à des caractéristiques objectives de l'emploi (par exemple, la nécessité d'ajuster la présence au travail en fonction d'heures de pointe dans les activités) mais à un manque de planification de la part de l'employeur qui se met dans une situation où il a souvent besoin d'être « dépanné » (manque de personnel, manque de prévisions, etc.). Dans certains cas, la « flexibilité » est imposée pour accommoder un membre de la famille du patron : on demandera alors à un employé qui avait enfin obtenu un poste de jour de revenir à un poste de soir ou de nuit afin que la fille du patron ou le mari de la patronne bénéficie d'un meilleur horaire. L'« employabilité » de ces jeunes est souvent mise à rude épreuve par cette exigence de la flexibilité. Par contre, des employeurs se montrent d'une rigidité intraitable lorsque la demande de flexibilité vient des jeunes employés qui veulent retourner aux études; trois participants ont fait l'expérience d'un refus catégorique d'ajuster l'horaire de travail, dont un congédiement pour cause d'études. La flexibilité qui accommode

20. Karine a un enfant.



les employés n'est offerte que là où elle accommode aussi l'employeur (on peut ici penser aux employeurs qui ont systématiquement recours à une main-d'œuvre étudiante).

L'importance accordée par les participants à l'éducation et à la formation est étroitement liée à l'obligation dans laquelle ils se trouvent de se soumettre aux exigences abusives (comme celle de la flexibilité) des employeurs : en acquérant des connaissances de base et une compétence spécifique, ils estiment qu'ils seront moins vulnérables et donc moins soumis à ce type d'exigences. Mais, pour y arriver, nous l'avons vu, la plupart d'entre eux ont besoin d'un soutien extérieur.

4.4 LE SOUTIEN DISPONIBLE POUR LES JEUNES EN QUÊTE DE FORMATION ET D'EMPLOI

Les participants ont clairement exprimé le besoin d'un soutien pour retourner aux études et pour acquérir une formation professionnelle ou technique. En ce qui concerne l'emploi, cela est beaucoup moins clair. Les participants ont besoin d'un soutien pour sortir du travail et de l'emploi qu'ils connaissent, pas pour y rester.

Tous les jeunes interviewés ayant été choisis à partir de la clientèle du CJEL des derniers six mois avaient eu recours au moins une fois au type de soutien offert par cet organisme. Ils ont appris l'existence du CJEL par un organisme gouvernemental (habituellement, le centre local d'emploi ou le centre de ressources humaines du Canada : huit participants), par un ami (six participants) ou par une autre source (entreprises d'insertion, DPJ, salon de l'emploi : quatre participants)²¹. Les principaux services du CJEL utilisés par ces jeunes sont le service d'orientation, le tableau des offres d'emploi et la confection du *curriculum vitae* (huit participants chacun); les autres ressources ou services utilisés ont été l'aide pour la recherche d'emploi (quatre participants), le service de documentation (trois participants), le télécopieur (trois participants) et les parcours individualisés (deux participants).

Le service d'orientation est celui qui a été le plus apprécié et le plus efficace. Ainsi, un participant a déclaré que sa visite au CJEL fut l'occasion d'une volte-face décisive pour son avenir :

Ça m'a pas mal aidé, très grandement même. J'ai pris totalement une autre direction. Quand je travaillais, j'allais tout le temps en ligne droite, suivant une pancarte qui disait : « nowhere ». Tant que je gagnais pas à la loterie, c'est ça qu'était ma vie : un gars de shop. Je m'imaginais comme ça. Mais là maintenant, depuis que j'ai perdu ma job, j'ai pris un autre virement. J'ai traversé un pont. (Mathieu)

La plupart des jeunes qui ont eu recours au service d'orientation du CJEL avaient déjà une idée assez précise de ce qu'ils voulaient faire et allaient y chercher en quelque sorte une confirmation de leur décision²². Cinq participants sur les huit qui ont eu recours à ce service étaient

21. Cette information est manquante pour trois participants.

22. Le commentaire d'une participante au sujet de l'appel d'un conseiller en orientation qui voulait fixer un rendez-vous est à cet égard assez éloquent : « Je lui ai dit de me rappeler plus tard parce que je savais plus ce que je voulais faire. » (Caroline)



déjà inscrits, au moment de l'entrevue, dans le parcours de formation ainsi choisi, ou sur le point de s'y inscrire (dont deux le faisaient ou devaient le faire sans soutien financier extérieur, sauf la perspective des prêts et bourses); des trois autres, deux participants ont changé d'idée par la suite et la troisième n'y a pas trouvé sa voie (qu'elle a trouvée elle-même un peu plus tard). La décision de retourner aux études dans un domaine choisi est souvent inspirée d'expériences de travail négatives et désagréables qui fait prendre conscience que l'on ne souhaite pas continuer sur cette lancée, ou bien de la perte d'un emploi qu'on aimait.

Vers la fin de mon emploi, j'étais tannée à cause du salaire, des heures de travail. J'aimais ça mais je voulais pas passer ma vie là-dedans non plus. J'ai comme cliqué là: «retournes-y à l'école, va te former, va trouver quelque chose que tu vas aimer, tu vas avoir un meilleur salaire, tu vas être mieux, tu vas avoir quelque chose que tu vas vouloir faire toute ta vie». Parce qu'avant, j'étais tannée. Ce travail-là m'a motivée à finir ma formation. (Marie-Claude)

Les participants que le centre local d'emploi a incité à aller rencontrer un conseiller en orientation afin de choisir le bon domaine dans le cadre d'une formation financée par Emploi-Québec ont trouvé leur voie dans la mesure où ils avaient déjà une idée assez précise de ce qu'ils voulaient faire. Dans le cas contraire, l'exercice n'a pas porté fruit.

C'est sûr que ça m'a aidée, ça m'a fait découvrir des choses de ma personnalité. Mais à part ça, pour savoir quel travail je voulais faire, j'étais aussi mélangée après. C'est ici [au CLE] qu'ils m'ont envoyée là. Là elle m'a dit: «C'est quoi que tu veux faire ?» J'ai dit: «Je le sais pas.» Moi, qu'est-ce que je voulais faire, c'est juste finir mon secondaire. Mais pour eux autres, fallait que je décide ce que je voulais faire tout de suite. (Valérie)

En matière d'orientation, comme en d'autres matières, plusieurs participants font remarquer que le soutien apporté par des professionnels ou par des organismes n'est fructueux que si la personne aidée a déjà fait son bout de chemin, veut vraiment s'engager dans une nouvelle voie. Plusieurs expériences de vie ou de formation des participants corroborent cette affirmation; la coercition serait inefficace pour l'engagement de ces jeunes dans un parcours de formation ou d'emploi. Par ailleurs, il arrive que le travail de l'orienteur ne donne pas des résultats immédiats mais qu'il permette un certain déclic un peu plus tard (comme ce fut le cas pour Valérie); ou encore, que l'on conclue, après réflexion, que le «demi-choix» confirmé par l'exercice des tests d'orientation n'était pas le bon. On voit, à partir de ces expériences, que les jeunes interviewés veulent être les auteurs de leur destinée. Hormis le manque d'argent, le plus grand frein qui empêche plusieurs de ces jeunes de sortir d'une situation malheureuse est l'absence de passion ou d'un intérêt marqué pour un domaine particulier.

Comme moi par exemple, y a pas un travail que j'aime plus qu'un autre. Là-dessus, j'ai pas trouvé ma voie. C'est pour ça que j'ai pas d'emploi aujourd'hui²³. (Philippe)

23. Ce participant a obtenu un DEP et il a abandonné sa pratique professionnelle ainsi acquise parce qu'elle l'amenait à travailler dans un type de milieu qui ne lui allait pas du tout, une «job de shop». À cet égard, il est important de tenir compte, lors du choix d'une formation, du type de milieu de travail dans lequel le métier sera exercé; par exemple, la majorité des participants qui ont travaillé dans le secteur manufacturier (4/7) ont réalisé à la suite de leurs expériences de travail qu'ils ne pourraient tolérer travailler en usine toute leur vie et ont en conséquence décidé de se réorienter en poursuivant leurs études, ou en choisissant un autre type de formation.



Ou, au contraire, trop de domaines sont jugés intéressants, mais pas nécessairement pour en faire une profession ou un métier.

Moi ce que je veux, c'est avoir une job que je vas vraiment aimer. Ça, c'est une autre affaire. Je sais pas vraiment en quoi je veux aller. C'est pour ça que l'informatique, je veux la finir²⁴. Y a plein d'affaires que j'aimerais faire. J'aimerais ça devenir historien, géographe, cambiste... (Vincent)

Parmi ceux qui ont trouvé leur voie, une différence notable existe entre les jeunes hommes et les jeunes femmes. Les jeunes hommes ont eu la possibilité de trouver un métier qui coïncide avec ce qui les passionne le plus (la musique, les ordinateurs) ou encore avec un fort trait de leur personnalité (le désir de se sentir indispensable) ou, plus traditionnellement, ils ont trouvé le métier qui assurera, estime-t-on, une vie de travail intéressante et satisfaisante (sous l'aspect du salaire, de l'horaire de travail, du contenu). Les jeunes femmes, qui ont toutes fait l'expérience de l'aide sociale, font leur choix de façon réaliste et pragmatique principalement et l'objectif premier est «de se sortir de l'aide sociale» ou d'éviter d'y «retomber». Ces jeunes femmes ont des enfants, et leur décision reflète peut-être le fait qu'elles ne sont pas seules en cause. La passion pour une voie particulière ou le désir d'exercer une profession qui réponde à un trait de leur personnalité ont aussi été exprimés par ces participantes, mais la possibilité de les réaliser n'était même pas envisagée. Lorsqu'une porte s'ouvre, on s'y engage même si ce n'est pas celle qu'on aurait spontanément choisie.

C'est sûr que policière, c'est mon rêve depuis que je suis toute petite; mais je le sais pas si je le réussirais non plus parce qu'ils m'ont dit que c'était vraiment dur. Mais je pense que je vas aimer ça, secrétariat, parce que j'ai un petit côté paperasse; puis si je vais juridique, je vais travailler comme dans un poste de police, des avocats, des huissiers, fait que là, ça va être à peu près dans la même branche. (Marie-Claude)

Marie-Claude est allée passer des tests d'orientation pour trouver une autre voie que celle dont elle rêvait, plus praticable dans le cadre de la formation financée par Emploi-Québec. Elle a réussi à se convaincre qu'un DEP en secrétariat pouvait représenter un substitut acceptable aux techniques policières jugées inaccessibles.

Un autre service auquel les jeunes ont accès au CJEL est l'affichage des offres d'emplois. L'évaluation des participants à cet égard est plutôt mitigée : selon eux, il ne s'agit pas d'une source privilégiée pour la recherche d'emploi.

Par ailleurs, la confection de CV est un service apprécié parce que ces jeunes, souvent, n'ont pas d'ordinateur à la maison et aussi parce que les employés du CJEL qui s'en chargent fournissent une présentation plus attrayante que ce qu'ils pourraient faire eux-mêmes.

Pour ce qui est des participants qui ont bénéficié de conseils pour la recherche d'emploi, deux d'entre eux avaient des difficultés qu'ils reconnaissaient eux-mêmes (très faible scolarité, difficulté à se présenter, etc.); le CJEL aide à les surmonter en partie mais leurs conséquences

24. L'informatique est pour Vincent l'emploi qui pourrait lui permettre de gagner sa vie, mais qu'il ne trouve pas très passionnant (note de l'auteure).



sur la capacité de trouver un emploi demeurent. Même quand on a d'importantes difficultés, il semble que l'on ait quelque problème avec la participation à des programmes spécifiques tels que les emplois subventionnés ou les entreprises d'insertion. Une participante qui avait le choix entre un emploi subventionné et un emploi qu'elle avait elle-même trouvé a opté pour ce dernier « parce que c'est plus normal; l'emploi subventionné, c'est pour ceux qui ont des difficultés » (Manon). Une autre, qui a participé à une entreprise d'insertion, a abandonné avant la fin de la période prévue parce qu'elle n'y apprenait pas ce qu'elle était censée apprendre et parce qu'il s'agissait d'un milieu de travail anormal, peuplé de gens en difficulté. Selon cette participante, il est plus indiqué, pour apprendre à travailler, de le faire dans un milieu de travail « normal », avec des camarades de travail et des clients « normaux ».

Les gens sont corrects à la boutique, ils savent bien parler à comparer avec [l'entreprise d'insertion] où c'est des gens qui ont des problèmes, qui ont pas d'études ni d'expérience. Ça te dérange, un moment donné, c'est trop. (Marie-Ève)

En outre, cette participante invoque le salaire minimum, la variation du nombre d'heures travaillées par jour.

C'est pour ça que le monde finissait par partir, parce qu'ils voyaient que c'était pas un travail. (Marie-Ève)

Pour une autre participante, l'expérience d'une entreprise d'insertion (pour se familiariser avec le travail en cuisine) a coïncidé avec une grande déprime et elle n'a jamais tenté d'utiliser ce qu'elle y avait appris par la suite.

Plusieurs participants à l'étude ne connaissent pas d'autres sources de soutien que le CJEL et les centres locaux d'emploi; pour la plupart d'entre eux, elles leur suffisent. Seulement deux participantes ont dit avoir eu recours au soutien d'organismes communautaires (pour la formation ou pour une aide matérielle de base). Pour la recherche d'emploi, on préfère recourir aux services des agences de personnel, aux annonces dans les journaux ou aux babillards dans les cégeps. Quelques participantes voulant terminer leurs études secondaires ou acquérir une formation postsecondaire ont dit ne pas savoir vers quel organisme se tourner pour demander et obtenir un soutien. Il ressort donc de ces témoignages que le soutien à l'emploi n'est pas aussi activement recherché que le soutien à la poursuite de l'éducation et à la formation. Apprendre à se conformer aux exigences des employeurs (le développement de l'employabilité) n'est pas très propice au développement de l'initiative et du dynamisme chez ceux qui sont en difficulté. Quand les jeunes que nous avons rencontrés ont décidé de se prendre en main, d'agir pour et par eux-mêmes, cela passait par l'éducation et la formation, pas par l'emploi. Il ressort du discours de ces jeunes que lorsqu'on cherche un emploi, c'est pour avoir un revenu pour vivre, pas pour changer sa vie.

4.5 DU TRAVAIL À L'EMPLOI ET À L'INSERTION

La distinction entre travail et emploi est cruciale. Quand des participants ont revendiqué leurs droits de travailleurs, ce fut le plus souvent au prix de leur emploi. Le même travail (l'activité) ne donne pas nécessairement lieu au même lien d'emploi, et ce au sein d'une même entreprise et d'un même syndicat. La défense syndicale de l'emploi au sein d'une entreprise (modalités de mises à pied, de rappels, de promotions, etc.) représente une forme collective et solidaire d'action dans la mesure où l'entreprise est constituée en « marché interne » exclusif. À mesure que ce « marché interne » se désagrège et se dissout dans l'environnement (dans la société), avec les rationalisations et la précarisation de l'emploi qui s'ensuit, les syndicats, captifs de la logique du « marché interne » de l'emploi, accentuent la concurrence des travailleurs entre eux en faisant leur le discours dominant sur l'emploi. Avant la création de l'emploi, au temps où les travailleurs avaient des compétences à échanger sur le marché, ceux-ci ne cherchaient pas à s'attacher à un employeur en particulier pour une longue période; ils allaient d'un employeur à l'autre selon les conditions qu'ils réussissaient à obtenir. Ils ne cherchaient pas un emploi: ils marchandaient leur force de travail. L'emploi à vie dans une même entreprise²⁵ est devenu le modèle dominant quand les travailleurs industriels (sans métier), avec l'aide de leurs syndicats, se sont tournés vers la cogestion de l'emploi dans l'entreprise parce qu'ils n'avaient plus de compétences à échanger sur le marché: ce faisant, ils se mettaient à la merci de l'entreprise (alors que l'ancien ouvrier de métier conservait son indépendance y compris, dans une certaine mesure, dans l'atelier, puisqu'il maîtrisait son procès de travail). Le discours actuel sur l'emploi fait ressortir notre dépendance de l'entreprise, alors que le modèle dominant se désagrège; on déplore le déclin de l'emploi et sa précarisation croissante. Mais cette précarisation n'est pas l'équivalent de l'ancienne mobilité des travailleurs sur le marché qui y marchandaient le prix de leur travail: il s'agit d'une forme de gestion de la main-d'œuvre imposée par les entreprises et qui tend à devenir une forme de gestion étatique.

Dans « Un Québec de responsabilité et de solidarité »²⁶, toute la société est tenue responsable de la création d'emplois; le rôle des entreprises devrait s'en trouver considérablement diminué. Pourtant, dans le discours sur l'emploi, on persiste à octroyer aux entreprises le privilège de la création d'emplois, même si cela n'est plus dans leur intérêt. Depuis que l'entreprise a abandonné la « responsabilité » de l'emploi, nous en sommes tous devenus solidairement les prisonniers, collectivement responsables de la création d'emplois. Cette socialisation de l'emploi contribue à en changer le sens en prolongeant sa logique jusque dans les programmes sociaux. Ainsi, par exemple, les jeunes contraints à s'inscrire à un parcours vers l'emploi pour avoir droit au revenu minimal s'engageront dans une relation d'emploi avec une agence gouvernementale: ils devront se soumettre aux exigences d'un « employeur » en échange d'une rémunération.

25. L'emploi « à vie » n'a pas été inventé par les Japonais ni par les syndicats de fonctionnaires, mais par les entreprises et les syndicats américains de la production de masse (dans l'automobile, l'acier, etc.). « Il s'agissait du modèle de l'emploi à l'année longue et permanent, fondé généralement sur un lien de dépendance avec le même employeur. » (Dagenais, 1998, p. 7 et 8.)

26. Dans le document préparatoire de la Conférence sur le devenir social et économique du Québec de mars 1996, intitulé « Un Québec de responsabilité et de solidarité », signé par le premier ministre Lucien Bouchard, il est écrit ceci: « Les principes de responsabilité et de solidarité devront être au centre du renouvellement de notre pacte social. Au regard de l'emploi, ces deux mots, responsabilité et solidarité, possèdent une connotation bien particulière. La responsabilité consiste à faire en sorte que chaque personne soit davantage responsable de la maîtrise de son destin, en donnant le meilleur d'elle-même pour accéder à la société active par un emploi ou par un autre type d'activité à caractère économique et social. La solidarité, c'est de faire en sorte que l'ensemble de la population prenne toutes les dispositions pour lever les verrous qui bloquent ou freinent l'accès au travail et, par conséquent, à la société active. » (Cité dans ROCAJQ, 1999, p. 12.)

Même sur une base volontaire, le fait de «tomber sur l'aide sociale» est devenu synonyme d'intégration en emploi (du type qui ne mène pas au travail comme activité rémunérée)²⁷. L'infiltration de la logique de l'emploi dans les programmes sociaux en transforme le sens de manière importante. Les mesures d'insertion jouent un rôle similaire à celui du réseau des connaissances et des agences de personnel pour trouver des emplois: ce sont des formes d'intermédiaire rendues nécessaires par le relâchement du lien d'emploi (difficulté à entrer en relation directement avec les employeurs). S'agissant de politiques gouvernementales, elles servent en plus à transformer le chômage en emploi sans travail, c'est-à-dire à légitimer la disparition du travail comme fondement de l'emploi pour certaines catégories de citoyens.

Cela permet de mieux comprendre la réticence manifestée par les participants qui ont fait l'expérience des entreprises d'insertion et des autres emplois subventionnés (parce que «c'était pas un travail»). Faut-il alors s'étonner que les résultats des mesures d'insertion soient si peu concluants en ce qui a trait à l'«intégration au marché du travail»? Gaude (1997), qui fait un large survol de ce type de mesures à travers les pays développés, affirme que les jeunes qui ont participé à ce type de programmes se retrouvent plus au chômage après qu'avant et qu'ils accèdent moins souvent que l'ensemble des jeunes à des emplois non subventionnés. Cela peut s'expliquer, bien sûr, par le fait que les participants à ces mesures sont habituellement sélectionnés parmi ceux qui sont jugés comme étant les moins «employables»; à cet égard, Gaude ajoute que la participation à ces mesures est stigmatisante et peut nuire lors d'une embauche (comme le signe d'une moindre qualité de la main-d'œuvre). Selon cet auteur, ces mesures «sont surtout des adjuvants à l'emploi, servent souvent de cautions sociales et ne sont pas directement créat[rices] d'emplois» (Gaude, 1997, p. 23).

Nicole Carlier²⁸ renchérit: la participation à des mesures d'insertion ajoute au marquage négatif des jeunes plutôt que de le diminuer; cette auteure se demande si les différentes mesures d'insertion ne servent pas à masquer le manque d'emploi. Au Québec, selon Marc-André Deniger, la situation n'est pas plus prometteuse: la participation à de tels programmes entraîne une «déstabilisation personnelle» et «le fait même de participer produirait un sentiment de dévalorisation et d'exclusion» (dans Charlot et Glasman, 1998, p. 161). En outre, ajoute Deniger, depuis leur création en 1988, ces programmes d'insertion ne se sont pas avérés très performants²⁹. Rose (1998, p. 107), qui fait le même type de constatation dans son étude sur l'emploi des jeunes en France, pose la question: «La politique d'insertion est-elle un remède ou une maladie?»³⁰ Selon cet auteur, la sélectivité des dispositifs en fonction de l'employabilité des jeunes contribue à accentuer la segmentation du système d'emploi et à reproduire des inégalités plutôt qu'à les modifier; elle contribue aussi à multiplier les statuts dans la file d'attente des jeunes et non à modifier sa logique.

27. Dans Gauthier *et al.* (1999, p. 135), des jeunes ont souligné cette nouvelle réalité selon laquelle il faut toucher de l'aide sociale pendant six mois pour avoir droit à une formation ou pour être admissible à des mesures d'insertion en emploi: «De toute façon, je ne me mets pas sur l'aide sociale pour profiter. [...] C'est pour avoir une job! Ça fait que je vais travailler. Je vais le gagner mon argent. [...] Dans le fond, la vocation de l'aide sociale puis de l'assurance-chômage se modifie. [...] Peut-être qu'ils devraient appeler ça autrement ou faire une branche à côté spécifiquement pour les jeunes qui cherchent de l'expérience.»

28. Coordonnatrice Emploi-Formation dans une Direction départementale du travail en France, elle a participé à l'ouvrage collectif sous la direction de Charlot et Glasman (1998). 29. Ce diagnostic est partagé par le Conseil permanent de la jeunesse (1996) et plusieurs études citées par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité (1998).

30. En France, où la politique d'insertion a donné lieu à une politique d'emploi de grande ampleur, les emplois subventionnés monopolisent 4 % du PIB, impliquent 10 % de la population active et représentent 7 % de l'emploi intérieur total (Rose, 1998, p. 108 et 109); un emploi jeune sur trois y est un «emploi aidé» (Le Minez *et al.*, 1998). Rose conclut que l'«emploi des jeunes» en France est une catégorie créée par le gouvernement.



Ce sont là des jugements sévères qui incitent à la prudence, à la réflexion et au questionnement, jugements que viennent appuyer certains témoignages de participants. Est-ce le rôle du gouvernement de s'immiscer dans cette question de l'emploi (création de l'entreprise) autrement qu'en donnant les moyens à tous d'acquérir l'éducation et la formation qui permettront d'accéder au travail? Autrement qu'en intervenant pour légiférer et réglementer le cadre dans lequel l'emploi se déploie? Est-ce le rôle des groupes communautaires de former de bons employés? Ces initiatives font-elles plus de tort que de bien? Y aurait-il d'autres orientations à choisir, d'autres valeurs à mettre de l'avant?

Maintenant que les entreprises sont passées à d'autres formes d'emploi, notre dépendance envers elles continue de se manifester dans les programmes et les mesures adoptés par le gouvernement pour favoriser la création d'emplois par les individus sur le modèle de l'entreprise : le travail autonome (créer son propre emploi) et l'entrepreneuriat (s'employer soi-même). Le travailleur autonome s'engage dans un contrat comme s'il était une entreprise, même s'il n'en est pas une. Une entreprise demeure une entité régie et réglementée par la loi lorsqu'elle est incorporée; le travailleur autonome est entièrement « hors la loi » : il n'est protégé par aucune des lois existantes s'appliquant au travail. En faisant du travail autonome le modèle privilégié de l'emploi nouveau, le gouvernement semble considérer que, dans « Un Québec de responsabilité et de solidarité », les lois du travail ne sont plus nécessaires. La promotion du travail autonome est aussi celle de la fin du travail dans sa dimension institutionnelle garantissant des protections et des droits sociaux. Cette fin du travail est préconisée au nom de la création d'emplois.

CONCLUSION

Le rapport à l'emploi des participants à l'étude est déterminé par les exigences des employeurs. Tous ne sont pas touchés de la même façon par ce rapport et les exigences qui y sont liées. Ainsi, les jeunes femmes qui ont participé à l'étude ont plus de difficulté à trouver un emploi que les jeunes hommes. Elles semblent avoir plus de problèmes personnels ou familiaux ou, en tout cas, plus de difficulté à les surmonter. Ces problèmes, à l'origine d'un parcours scolaire erratique, prolongent leurs effets dans l'intégration en emploi³¹. À ces problèmes spécifiques s'ajoute le fait que ces jeunes femmes connaissent la même situation de féminisation des emplois que leurs aînées, que ce soit en matière de secteur, de métier ou de salaire : cela signifie la ghettoïsation et l'infériorisation de la valeur de leur travail (parce qu'elles font face à plus de concurrence, étant concentrées dans peu de secteurs ou métiers)³².

Aujourd'hui, chercher un emploi est considéré comme un « travail » à temps plein. On l'a vu avec les participants, il existe maintenant des méthodes standardisées de recherche d'emploi (comme il en existe pour le travail), censées garantir le succès, l'efficacité (mais pas la « productivité » si l'on se fie aux témoignages des participants : de très nombreuses démarches sont nécessaires pour décrocher un emploi, le plus souvent temporaire). Les méthodes standardisées de recherche d'emploi sont conçues suivant le modèle dominant de l'employé

31. C'est peut-être ce qui fait que, pour ces jeunes femmes, l'emploi apparaît effectivement comme un moyen de changer leur vie.

32. Le ministère de l'Éducation (1997) fournit quelques chiffres sur cette situation des jeunes femmes sur le marché du travail qui montrent que la discrimination fondée sur le genre demeure persistante; à ce sujet, voir aussi le Conseil canadien de développement social (1998) et Grenier (1998).



d'expérience disposant de compétences spécifiques et capable de satisfaire certaines exigences des employeurs. Pour les jeunes aspirants à l'emploi auxquels ce modèle ne convient pas, ces méthodes peuvent être très frustrantes et décourageantes.

Si la recherche d'emploi est de plus en plus assimilée à un « procès de travail » avec son organisation et ses procédures à suivre, on peut difficilement maintenir l'idée d'un marché du travail. Celui-ci fonctionne dans la mesure où les salariés disposent de compétences demandées par des employeurs, puis concluent une transaction suivant un certain marchandage. Dès qu'on se met à envisager la recherche d'emploi comme un « procès de travail » organisé, cette idée de deux agents libres se rencontrant pour conclure un marché disparaît. Les aspirants à l'emploi passent de plus en plus un concours de personnalité; ils n'effectuent pas une transaction marchande. Quand Alexandre affirme: «t'essaies de te vendre et dans le fond, t'es pas un morceau de viande», cela renvoie à cette mise en valeur personnelle qu'il faut réussir lors de l'entrevue. Il ne s'agit pas de vendre des compétences professionnelles, une transaction qui permet au vendeur de créer une distance entre lui comme sujet et sa force travail comme objet, mais de se vendre: ici, il n'y a plus de distance possible pour l'aspirant à l'emploi puisque c'est sa personnalité qui est sollicitée; il ne peut donc être considéré comme quelqu'un effectuant une transaction sur le marché (où, par définition, il s'échange des marchandises). Ces considérations sur le marché visent à rappeler que la logique de l'emploi n'obéit pas à la logique du marché, qu'elle s'y oppose même.

On ne peut traiter pareillement les qualités « personnelles » valorisées par les employeurs et les compétences professionnelles acquises par la formation. Les qualités personnelles recherchées donnent lieu à l'inculcation de comportements et d'attitudes destinés à répondre aux exigences des employeurs par des mesures et programmes d'employabilité; ce sont les mesures d'insertion qui s'adressent à ceux qui ont plus de difficultés à trouver des emplois à cause de divers problèmes (qui sont aussi, souvent, à l'origine du faible niveau de scolarité et du manque de formation). Ces mesures visent à susciter le conformisme en ce qui a trait aux exigences des employeurs: elles ne sont pas inspirées par les lois du marché mais par celles de l'organisation des entreprises. Par contre, l'acquisition de compétences professionnelles par la filière des établissements d'enseignement (privés et publics) vise à combler des besoins et des aspirations subjectifs (l'acquisition de compétences spécifiques ne vise pas, pour les participants, à répondre aux exigences des employeurs mais aux leurs) et à se donner un pouvoir de négociation sur le marché du travail. En ce sens, pour les participants, la formation professionnelle renvoie au travail tel que nous l'avons ici défini (orienté vers la liberté), alors que les mesures d'insertion renvoient à l'emploi (orienté vers le contrôle).

La stigmatisation rattachée à la participation aux mesures d'insertion se révèle, notamment, dans les propos des participants face au CJEL: cet organisme ne véhicule pas pour eux la marque de ceux qui sont en difficulté; on le voit comme un service gouvernemental similaire à ceux qui sont disponibles au centre local d'emploi, mais qui s'adresse aux jeunes, à tous les jeunes (pas seulement à ceux qui ont des difficultés). La plupart des participants disent qu'ils sont capables de se débrouiller seuls (même lorsqu'ils ont de la difficulté à trouver un emploi). Si la majorité des participants disent être en mesure de se débrouiller seuls pour trouver des emplois, cela n'est plus le cas lorsqu'il s'agit de compléter leurs études secondaires ou d'acquérir une formation spécifique. Le diplôme d'études secondaires apparaît comme la formation de base: pour les participants, le DES est le point de départ pour choisir un métier ou une



profession qui leur permettra d'avoir un travail intéressant, par son contenu et par ses conditions d'accomplissement. La distinction entre travail et emploi que nous avons esquissée précédemment se manifeste dans ce que Rose (1998, p. 95) appelle l'« introuvable relation formation-emploi », parce qu'elle laisse croire à une relation fonctionnelle entre les deux, et parce qu'elle réduit la formation à sa seule dimension de préparation à l'emploi. Mais si cette relation est introuvable, c'est aussi parce que la formation professionnelle renvoie au travail comme activité subjective, comme le rappellent avec insistance les jeunes qui s'y engagent ou désirent s'y engager; ceux-ci ne lient pas la formation à l'emploi, en conformité aux exigences des employeurs, mais au contraire à la capacité d'agir selon leurs propres exigences.

Les jeunes qui ont participé à l'étude se retrouvent parmi les plus désarmés face à la situation actuelle de l'emploi. L'insistance qui est mise sur l'acquisition de qualités, de compétences personnelles comme conditions de développement de leur employabilité ne fait qu'aggraver la concurrence entre eux et leur sentiment d'impuissance. Nous avons vu que c'est cette concurrence même qui entraîne la dévalorisation du diplôme et de la formation initiale à mesure que la scolarisation et la formation augmentent et se généralisent (comme chez les jeunes Français). Pour les participants à l'étude, la formation est une activité qui doit être orientée d'abord vers une finalité librement choisie et non pas se résumer à la concrétisation d'un axe (la préparation à l'emploi) d'une politique gouvernementale centrée sur l'emploi. Selon les participants, Emploi-Québec et le CJEL remplissent le mieux leur mission lorsqu'ils apportent un soutien aux jeunes qui ont besoin d'aide pour finir leurs études secondaires ou pour compléter leur formation professionnelle. L'appel le plus vibrant et le plus éloquent qu'ils ont lancé aux pouvoirs publics va dans le sens d'un renforcement de cette dimension de la mission d'Emploi-Québec, qui n'est pas simple formation de la main-d'œuvre mais reconnaissance des jeunes comme citoyens et comme sujets dans la société.



Propositions des participants

Propositions eu égard à l'emploi et à ses exigences

1. L'expérience est l'une des exigences qui causent le plus problème aux jeunes sur le marché du travail. Afin de pallier le manque d'expérience, on a proposé de promouvoir davantage l'alternance études-travail dans les programmes de formation professionnelle.
2. Toujours en lien avec l'exigence de l'expérience, il est suggéré que les employeurs assument leur responsabilité liée à la formation afin que le nouvel employé acquière l'aisance nécessaire pour bien accomplir sa tâche. Il a été suggéré de concevoir une politique d'apprentissage fondée sur le jumelage de chaque nouvel arrivant avec un employé expérimenté. Un tel accueil des nouveaux employés aurait en outre l'avantage de favoriser l'acquisition de la confiance en soi valorisée par les employeurs.
3. Pour atténuer les abus dans la flexibilité des horaires imposés aux jeunes, les employeurs ont, encore ici, une responsabilité à assumer en tant que gestionnaires de personnel. Ils doivent voir à planifier plus sérieusement leurs besoins en personnel et ne pas faire porter tout le poids des « imprévus » aux employés. Dans certains cas, cela signifie d'embaucher plus de personnel afin d'éviter que les employés présents ne fassent de trop longues heures de travail.
4. La flexibilité devrait s'appliquer également aux employeurs, qui devraient tenir compte des exigences des employés qui suivent des cours de formation. Les représentants des employeurs devraient avoir comme politique de tenter d'accommoder, autant que possible, les employés qui suivent des cours lors de la préparation des horaires.

Propositions pour améliorer les mesures de soutien à l'emploi et à la formation

1. Les participants ayant l'impression de se trouver dans un cul-de-sac se demandaient de quel côté se tourner pour avoir de l'aide (pour avoir de l'information ou un soutien financier). Il apparaît souhaitable de disposer d'un endroit où tous les renseignements sur les programmes liés à la formation et à l'emploi des jeunes sont centralisés et que cet endroit soit facilement accessible aux jeunes³³. Il semble que le CLSC joue parfois ce rôle, mais il n'est pas certain que ce soit un endroit que tous les jeunes fréquentent également.

[Cette proposition montre qu'il y a des problèmes quant à l'accessibilité de l'information, même pour les jeunes qui connaissent le CJEL pour l'avoir visité au moins une fois : cet organisme a précisément pour l'une de ses fonctions de diriger les jeunes vers les services existants lorsque les besoins ne peuvent être comblés par le CJEL lui-même.]

33. Par exemple, un participant a dit que, jusqu'à ce qu'un ami le corrige, il croyait que les Carrefour Jeunesse-Emploi ne s'occupaient que d'emploi (et non pas d'orientation pour la poursuite de la formation).



2. Le manque d'argent pour payer les transports en commun est apparu comme un obstacle assez important pendant la période de recherche d'emploi. Des participants se sont demandé si un organisme comme le CJEL ne pouvait pas jouer davantage le rôle d'intermédiaire entre les chercheurs d'emploi et les employeurs afin de limiter le nombre de déplacements nécessaires (pour transmettre le CV, les formulaires de demande d'emploi, etc.).

[Des demandes ont été faites par des organismes communautaires auprès de la Société de transport de Laval afin de mettre à la disposition de ces groupes des billets gratuits. La collaboration de la STL en cette matière ne semble pas assurée pour le moment.]

CHAPITRE 5



LES JEUNES DANS LA SOCIÉTÉ

Dans ce dernier chapitre, nous allons tenter d'extrapoler la vision de la société qui se dégage de l'expérience immédiate des participants et de l'analyse qu'ils en font. Les deux grandes dimensions proposées sont celle du travail et celle de la participation sociale. Dans un premier temps, nous nous attarderons à la vision du travail qui se dégage des témoignages : quelle vision les participants ont-ils du travail ? Le valorisent-ils parce qu'ils n'en ont pas ? Le rejettent-ils parce qu'ils en sont exclus ? En ont-ils une vision autonome, construite à partir de leurs propres expériences ? Est-ce que la concurrence entre les demandeurs d'emploi engendre une compétition entre eux incompatible avec la solidarité qui caractérise l'engagement social ? Dans un deuxième temps, il sera question de la dimension sociale. Dans certaines études¹, on conclut que les jeunes d'aujourd'hui sont plus matérialistes que leurs aînés, plus individualistes aussi, ce qui se répercuterait sur leur capacité à agir en vue de changements sociaux, à participer à la vie sociale, à devenir des « acteurs sociaux historiques » (Deniger, 1995). Le modèle de l'emploi stable est étroitement lié au modèle de croissance économique fondé sur l'augmentation continue du pouvoir d'achat (de la consommation) : les valeurs matérialistes de la société de consommation, faut-il le rappeler, sont le fruit d'un pacte socio-économique (aussi appelé le « pacte fordiste ») conclu entre les « partenaires » de l'époque prospère de l'après-guerre (gouvernement, entreprises, syndicats). Les jeunes d'aujourd'hui font l'expérience de l'effritement de ce modèle, alors que les générations qui l'ont négocié continuent de bénéficier de ce qu'il en reste.

Nous avons parfois l'impression que certains analystes de la situation des jeunes regrettent que ceux-ci ne reproduisent pas leur propre jeunesse (rejet des valeurs matérialistes des hippies, gauchisme militant en faveur d'un renversement de la société, etc.) : un peu comme si, maintenant bien installés dans le confort de l'emploi stable, avec la sécurité et la capacité de consommation que cet emploi leur procure, ils voulaient que les jeunes, qui n'ont ni l'une ni l'autre, les contestent à leur place. Les jeunes d'aujourd'hui ne cherchent pas à conserver quelque chose qu'ils ont, mais à acquérir quelque chose qu'ils n'ont pas : l'idéologie qui est ici à l'œuvre n'est pas celle du conservatisme mais celle de la concurrence. Cependant, la quasi-totalité des jeunes qui ont participé à l'étude ne se situent pas dans cette idéologie de la

1. Voir notamment Pinard (1994), Deniger (1995) et le Conseil permanent de la jeunesse (1996).



concurrence : ils n'aspirent pas à prendre la place de leurs aînés mais à être reconnus pour ce qu'ils sont et ce qu'ils peuvent devenir dans la société.

Le discours sur l'emploi, tenu par les membres du groupe majoritaire dans la société qui bénéficie encore du vieux modèle de l'emploi stable, ne représente-t-il pas une tentative ultime de leur part de conserver, ne serait-ce que comme idée, comme valeur, un modèle qui leur a servi et continue de le faire, mais qui tend à disparaître ? Nous posons cette question parce que les jeunes qui ont participé à l'étude n'ont pas, en général, mis l'emploi comme un idéal de travail. Ce qu'ils veulent, c'est de pouvoir exercer une activité passionnante, ou au moins intéressante, décentement rémunérée, où ils seront respectés par l'employeur. Le discours sur l'emploi, essentiellement axé sur l'adaptation aux changements dans l'environnement (mondialisation, compétitivité, etc.) et sur la responsabilité des individus à faire quelque chose pour gagner leur pain, ne fait pas référence à ce type d'aspiration.

5.1 LA VISION DU TRAVAIL

La distinction entre travail et emploi qui a été ici proposée n'est généralement pas reconnue dans les discours qui s'y rapportent. Cela engendre une confusion quant au sens du travail (le plus souvent posé en synonyme d'emploi) qui complique quelque peu les tentatives pour dégager la vision du travail qu'auraient les jeunes. Houle (1995, p. 42) cite une jeune femme, Éva, dont les propos corroborent la distinction ici proposée entre travail et emploi :

Quand je travaille à la compagnie de sondage, ce n'est pas du travail pour moi, c'est dans ma vie personnelle parce que je veux avoir de l'argent [...] pour acheter des cigarettes, du linge [...] Ici (dans un organisme communautaire) le travail ça sert à tout le monde.

Éva attribue au travail le sens d'une action sociale-politique dans la société (la participation à un organisme communautaire) comme l'ont fait les ouvriers du XIX^e siècle qui ont construit le mouvement ouvrier, sens totalement absent, estime-t-elle, de son emploi à la compagnie de sondage («ce n'est pas du travail»). Les ouvriers ont fondé leur action sur le travail comme institution (propriété, marché) pour lui donner leur propre sens et prendre leur place dans la société; Éva conserve le concept de travail entendu en ce sens en l'associant au type d'engagement qu'elle valorise dans un organisme communautaire. Mais il s'agit de la seule participante de l'étude de M.-A. Houle à faire cette distinction; la plupart des jeunes associent le travail autant à l'emploi qu'aux activités personnelles et à celles par lesquelles ils peuvent se réaliser et exercer leur citoyenneté dans la société.

Dans notre étude, l'entrevue était structurée différemment de celle de Houle (1995) et se faisait auprès de jeunes qui, pour la plupart, n'avaient jamais participé à des activités d'un



organisme communautaire ou à d'autres formes d'engagement social. Aucun participant n'a ainsi associé le travail à une forme d'action sociale-politique dans la société, à l'exercice de la citoyenneté. La vision du travail des participants a été dégagée à partir de la réponse à une question sur le «travail idéal», ainsi qu'à une analyse globale des propos tenus lors de l'entrevue. La vision du travail qu'ont ces jeunes peut être subdivisée en six catégories, toutes liées au travail comme activité rémunérée; les voici par ordre décroissant d'importance²: 1) une activité qui permet de réaliser ses aspirations propres (une activité subjective); 2) et 3) (à égalité) une activité qui sert uniquement à gagner sa vie, un simple moyen (une activité instrumentale³) et le refus d'une telle activité; 4) et 5) une expérience humaine et sociale (une activité socialisante) et la vision ouvrière du travail (une activité productive socialisée); 6) la vision dominante du travail (l'emploi). Reprenons maintenant chacune de ces catégories en examinant ce que les participants entendent par «travail».

Le travail comme activité subjective renvoie à deux principaux types d'aspiration: le désir de trouver une activité qu'on aimera pratiquer, assimilable à un plaisir, à un hobby; ou bien celui de trouver une activité dans laquelle on se sentira utile, peut-être même indispensable, dans laquelle on pourra aider d'autres gens. Les participants qui aspirent à trouver une activité rémunérée qui apporte ce dernier type de satisfaction précisent généralement que cela est plus important pour eux que l'argent.

L'idéal du travail pour moi? Arriver au travail et être motivé, aimer ce que tu fais. À quoi sert une job bien payée si t'es pas heureux? C'est beau, tu ramasses de l'argent mais t'es pas heureux. Tu vas passer toute ta vie à travailler. Dans tous mes emplois, j'ai senti le besoin de me sentir utile, que le monde dise: «ah, on a besoin de [Mathieu]». Si moi, je veux être éducateur, qui va avoir besoin de moi? Les jeunes. Alors moi, je prendrais ça comme une sorte de motivation: les jeunes peuvent pas continuer sans moi; ils vont avoir besoin de moi. Très, très, très primordial d'être heureux. (Mathieu)

La plupart des participants qui aimeraient avoir une activité pour aider les gens considèrent cette aspiration comme plus ou moins réalisable, principalement parce qu'il faut de longues études pour l'exercer comme activité rémunérée. Par contre, ceux qui valorisent une activité rémunérée à laquelle ils prendront plaisir, par son contenu, voient cela comme un but accessible, même lorsque cela leur apparaît, au moment présent, plutôt difficile d'en envisager la concrétisation.

D'autres participants voient le travail essentiellement comme une activité servant à gagner sa vie, à laquelle ils n'attachent pas une signification plus élevée: c'est un mal nécessaire, une imposition à laquelle on ne peut échapper, à laquelle il faut se soumettre. La presque totalité des participants partagent cette vision du travail, mais un nombre relativement restreint de personnes n'y voient pas d'autres sens possibles. Un nombre égal de participants rejettent le

2. Un participant peut se situer dans plus d'une vision: celle qu'il est contraint d'accepter et celle à laquelle il aspire.

3. En sociologie, l'activité instrumentale renvoie à celle qui n'a pas une fin en soi, qui est un pur moyen et n'offre aucun intérêt intrinsèque.



travail tel qu'il se présente à eux dans leurs petits emplois et tel qu'il a été défini depuis plus de deux siècles: ils rêvent à un autre type d'activité pour combler leur vie.

J'ai vécu ma vie comme elle se déroulait devant moi. Si y arrivait de quoi, je m'enfuyais pas, je disais: «OK, on va essayer ça». Dans le fond, j'ai tout essayé. C'est peut-être pour ça que quand je travaille aujourd'hui, un coup que j'ai essayé, que je sais comment faire la job, ça me tente plus de la faire parce que j'ai compris comment la faire et ça me prendrait quelque chose de nouveau. C'est pour ça que je te dis que moi, je serais bon pour la télé, la radio, un artiste carrément. Moi, je me vois plus artiste que travailleur. Je travaille parce que j'ai pas le choix, mais j'aime pas ça. De toute façon, je pense que c'est tout le monde comme ça: on travaille parce qu'on n'a pas le choix. (Olivier)

La création constitue une forme de libération.

Je chante, je fais du rap avec des amis. C'est une sorte de révolte verbale. C'est pas des chansons, c'est des pensées, des poèmes, des faits de vie. Quand j'ai une bonne bière, c'est comme si j'avais un dictionnaire dans la tête: la minute que je me mets à chanter, je sors des mots qui riment en disant ce que je pense de la société. Dans le fond, c'est une libération quand tu chantes, une libération de tes émotions. (Olivier)

Une autre catégorie de participants refusent le travail instrumental, de manière plus inconsciente, pourrait-on dire. Ce sont ceux qui envisagent l'activité qu'est le travail comme un hobby, comme devant être synonyme de plaisir, de party, d'aventure, voire empreint d'une certaine féerie (comme la contemplation de la voûte céleste, la nuit, qui donne le goût de faire une carrière en aéronautique). Pour certains de ces jeunes, il est envisageable d'avoir une activité rémunérée qui coïncide avec cette aspiration; pour d'autres, cela rend le choix d'un métier ou d'une profession difficile, soit parce qu'on voit les domaines qui nous intéressent comme des hobbies, des occasions d'apprendre, pas comme des emplois éventuels, soit parce qu'on n'arrive pas à arrêter un choix qui assure la réalisation d'une telle vision. C'est parmi cette catégorie de participants que l'on trouve des jeunes qui sont davantage orientés vers ce qu'il est convenu d'appeler l'entrepreneuriat. Pour certains d'entre eux, créer une entreprise est la meilleure façon de réaliser leurs objectifs: inventer, créer, s'amuser ou, plus simplement, être indépendant, échapper à la tutelle d'un patron, se réaliser soi-même et être libre. Il ne s'agit pas pour ces jeunes d'une initiative entrepreneuriale au sens qu'on lui donne habituellement en lien avec l'emploi; il s'agit au contraire d'un désir d'évasion de l'assujettissement propre à l'emploi.

La quatrième vision du «travail» qui ressort des propos des participants à l'étude est assez près de celle qui précède en ce sens qu'elle met l'accent sur le caractère social de l'activité rémunérée, reléguant dans un rôle secondaire sa dimension strictement professionnelle. Pour



ces jeunes, la dimension la plus importante du travail réside dans les relations sociales qu'il permet. Dans cette optique, même un travail qu'on aime sera rebutant si le milieu de travail n'est pas aussi un lieu convivial, où règne un climat de camaraderie. Inversement, un travail rebutant devient supportable quand il est accompli au sein d'un groupe qui se tient, qui a un esprit de corps et où il est possible de combattre la pression et le stress par la rigolade, le jeu et la solidarité. La force de cette vision du travail s'est manifestée chez certains participants qui ont quitté un emploi lorsque le groupe dans lequel ils travaillaient s'est défait (à cause d'un changement de personnel ou de départs en bloc).

Travailler avec du nouveau monde quand ça fait quasiment un an que tu travailles avec le même monde, c'est dur pour le moral. (Stéphanie)

Nous avons vu précédemment que la dimension sociale du travail est celle qui a été le plus appréciée par les participants. Mais la dimension valorisante et sociale associée au travail peut être réalisée d'autres façons: d'autres activités peuvent offrir les mêmes possibilités lorsqu'un revenu leur est rattaché. Cela ressort par exemple du témoignage d'une participante qui a obtenu un soutien financier pour compléter une formation professionnelle qui l'extrayait du statut conféré aux personnes vivant de l'aide sociale. Ce statut entraîne souvent un sentiment de dévalorisation personnelle lié au regard des autres (les préjugés) et un isolement social qui affectent la personne entière et ses rapports avec les autres, y compris ses enfants. Pour notre participante, le retour aux études a changé tout ça:

Je trouve ça beaucoup plus valorisant. Je me tiens plus de la même façon, je m'exprime plus de la même façon, je m'arrange plus de la même façon. Ça a pas rapport avec l'argent, ça a rapport avec l'estime de moi. Je me suis rendu compte que je marche pas de la même façon sur la rue: je marche la tête haute et je suis fière de moi. Une chose que j'avais pas quand je restais tout le temps chez nous; le temps passait et ça avait plus aucune valeur pour moi. Toutes les journées étaient pareilles, vendredi, samedi, dimanche: so what? J'avais de la misère avec les dates. Là maintenant je me dis: «enfin on va prendre un break la fin de semaine, enfin je vas voir les enfants». (Véronique)

Cette participante est convaincue que le travail qu'elle trouvera après sa formation lui apportera le même type d'avantages que son retour aux études: valorisation et socialisation avec, en plus, espère-t-elle, un salaire décent, un horaire fixe et le respect de l'employeur.

La majorité des participants aspirent à la stabilité dans un type d'activité qu'ils aimeront pratiquer, pas nécessairement à un emploi stable (avec le même employeur).

Moi je me suis toujours dit qu'un travail c'est un travail. Mais pour le faire toute sa vie, il faut aimer ça. (Stéphanie)



Ce type d'objectifs suppose la poursuite de la formation pour ces jeunes qui n'ont aucun diplôme ou aucune formation spécifique. Certains participants semblent cependant avoir accepté l'idée de passer leur vie de travail dans le type d'emploi qu'ils connaissent actuellement, habituellement parce qu'ils n'entrevoient pas la possibilité d'autre chose (c'est surtout le fait des participants ayant un faible niveau de scolarité, première ou deuxième secondaire).

Un travail de shop, ça reste un travail de shop, et les jeunes, c'est ça qu'ils ont souvent, du travail de shop. Moi, je me plains pas de ça; je pense bien que c'est ça que je vas faire. (Kevin)

Les participants qui adoptent ce que nous avons appelé la vision ouvrière du travail sont lucides et réalistes, et plutôt insoumis mais pas nécessairement. Ce sont surtout des jeunes qui travaillent en usine (plus rarement dans un entrepôt) : certains s'y sentent à l'aise et établissent facilement de bonnes relations avec leurs camarades de travail, voire même une forme de solidarité ouvrière (les travailleurs manuels contre les autres); d'autres, incapables de supporter l'exploitation qu'ils constatent dans ces milieux de travail, décideront d'en finir avec ce type d'emploi. On trouve, dans cette catégorie, différentes attitudes face au syndicat, lorsqu'il est présent dans le milieu de travail : une attitude syndicale, revendicatrice; un intérêt motivé par la protection que le syndicat assure; et l'attitude plutôt indifférente du futur ouvrier de métier capable de s'imposer.

La vision ouvrière du travail diffère de la dernière catégorie, que nous qualifions de vision dominante du travail, c'est-à-dire celle qui n'offre aucune critique au discours dominant actuel, qui associe le travail à l'emploi et le développement de l'employabilité à la capacité à servir un employeur, à se conformer à ses exigences et à sa discipline. Seulement deux participants se sont situés dans cette catégorie, tous deux acceptant la dimension servile du « travail » (de l'emploi) comme inévitable.

Il faut être serviable et les jeunes ont pas cet esprit de service. [...] Il faut vraiment être productif; il faut être poli, courtois et servir. C'est comme ça que ça marche bien. C'est une première étape. Après faut que l'employeur donne une formation continue, qu'il intègre de plus en plus les jeunes dans le système de la compagnie. (Philippe)

Moi, c'est plus aider les personnes dans l'entreprise. Moi j'aime ça aider une compagnie par mon travail; mon but, c'est d'aider une compagnie pour qu'elle fonctionne mieux. Je vois le travail [comme suit] : si le boss me dit de faire ça, je le fais. (Simon)

L'un d'eux, tout en acceptant le statut de subordonné du salarié et le rôle qui lui est attribué dans la relation d'emploi, ajoute cependant que « l'idéal, c'est de partir à son compte, comme ça on n'a pas besoin d'être handicapé par personne : c'est handicapant, un patron » (Philippe).



Encore une fois, l'idée d'entrepreneurship – qui est habituellement liée à une forme de création d'emploi – ressort ici comme s'opposant au travail et à l'emploi. Il ne s'agit pas d'une autre forme d'emploi mais d'une évasion de sa logique; il ne s'agit pas d'une forme d'entrepreneurship au sens économique du terme, mais d'une critique du travail et de l'emploi. L'idéologie du travail le représente comme une activité dans laquelle le sujet s'investit, une activité qui lui confère son identité, sa citoyenneté, sa dignité. L'emploi, par contre, est une catégorie créée par l'entreprise et à laquelle l'employé doit se mouler pour y avoir une place (cela ressort nettement des témoignages des participants). Dans le discours qui omet de faire cette distinction, l'emploi devient la source de l'identité, de la citoyenneté, de la dignité. Chez les participants, le travail est un mot qui continue à véhiculer le sens d'expression de soi, de reconnaissance dans la société, alors que l'emploi n'appelle que le conformisme (exigé, comme plusieurs l'ont déploré, dès l'étape de l'entrevue).

Dans cette optique, le travail auquel aspirent ces jeunes est-il encore possible à l'intérieur du cadre dominant de l'emploi? Des participants croient qu'il l'est dans la mesure où ils pourront apprendre un métier qui leur fera plaisir ou exercer une activité de type professionnel telle que l'éducation ou diverses formes d'intervention sociale (les professions conservent une part de création, d'autonomie et de liberté qui n'existent pas dans le travail comme activité purement économique). D'autres, surtout des jeunes femmes exclues de l'emploi, continuent de voir le travail comme le moyen de se libérer de la tutelle familiale.

Si l'on fait une synthèse de ces différentes visions du travail, il ressort que la vision critique domine la vision plus traditionnelle (ouvrière) ou dominante orientée vers l'accès à l'emploi qui, pour ces jeunes, n'est généralement pas envisagé comme particulièrement enthousiasmant. Le travail vu comme une activité dans laquelle on réalise une aspiration centrale, le travail purement instrumental qu'on refuse et le travail comme expérience humaine et sociale gratifiante représentent trois visions critiques du travail. Ce sont en effet des visions qui ne concordent pas avec la réalité actuelle dominante du travail et de l'emploi vécue par ces jeunes. Les chercheurs qui constatent que les jeunes valorisent plus la dimension intéressante du travail que sa dimension salariale⁴ concluent souvent au maintien de la centralité du travail comme «repère identitaire» dans la vie des jeunes. À titre d'exemple, Lazure (cité dans Pinard, 1994, p. 28) affirme :

Les jeunes valorisent le travail dans un sens beaucoup plus relatif. Ils y sont intéressés, dans la mesure où il cadrera très étroitement avec eux-mêmes, où il correspondra le mieux à leurs goûts les plus intimes, aux besoins les plus profonds de leur être, aux talents et à l'expertise qui leur sont propres. Autrement dit, les jeunes valorisent le travail strictement dans son adéquation avec ce qu'ils sont personnellement et ce qu'ils veulent faire à partir de leur dynamique intérieure. Le reste n'a pas tellement d'importance à leurs yeux! Travailler n'a de sens pour eux qu'en fonction d'un prolongement direct d'eux-mêmes, et si cela permet à leurs propres forces de se mettre à contribution et de faire œuvre créatrice⁵.

4. Voir Landry (1986), des auteurs recensés par Pinard (1994) et le ministère de l'Éducation (1997).

5. Et Pinard (1994, p. 28) d'ajouter, à partir des résultats d'un sondage effectué auprès des jeunes Canadiens en 1998 : «Un travail qui est intéressant et qui donne un sentiment de réalisation paraît à ces jeunes plus important que la sécurité d'emploi, que le niveau salarial, ou que la possibilité de prendre la plupart des décisions.»



Mais est-ce bien de travail qu'il s'agit ici? Ces jeunes ne recherchent-ils pas en fait la créativité qui est propre à l'art? À moins de considérer que l'art est une forme de travail (ce qui éliminerait le sens propre à ces deux pratiques, à ces deux concepts), ce type de vision du «travail» peut donc au contraire être interprété comme une critique du travail, comme la revendication de la centralité d'autres valeurs (comme l'entraide et la solidarité, l'art et la création, etc.) qui sont de moins en moins associées au travail. En fait, ces jeunes aspirent à être rémunérés pour pratiquer une activité qu'ils aiment, qui les amène à se dépasser, à créer, etc. : cela peut être un sport, un art, une forme de bénévolat, etc., mais le travail?

Chez les analystes, le questionnement de la pertinence de la valeur travail comme valeur dominante est le plus souvent inspiré par le déclin de l'emploi et sa précarisation. Par exemple, N. Carlier (dans Charlot et Glasman, 1998, p. 73) affirme :

En l'absence de choix de société différents susceptibles de créer de l'activité supplémentaire ou de la répartir autrement, tout se passe comme si, implicitement, nous voulions moins l'insertion professionnelle de tous les jeunes, que leur inculquer la valeur Travail qui a façonné notre société jusqu'ici, alors même que cette norme dominante est de plus en plus décalée avec la réalité. Et nous semblons préférer des jeunes révoltés, ou humiliés d'être les perdants réguliers d'une course toujours renouvelée, que des jeunes oisifs, risquant de s'installer sans honte dans un autre rapport à l'argent et au travail.

Selon le Conseil permanent de la jeunesse (1996), ce point de vue est également partagé par une partie des jeunes Québécois qui considèrent que l'avenir n'est plus dans le travail, dans le salariat, et qu'il faut revoir nos façons de répartir la richesse. Houle (1995) s'inspire d'auteurs qui remettent également en question le travail à cause de l'aggravation du chômage : l'espace-temps du non-travail prenant de plus en plus de place dans la vie des jeunes, il devient «un temps nécessairement actif» qui structure un nouveau rapport au (non)travail⁶. Le problème avec ces critiques du travail fondées sur le déclin de l'emploi, c'est qu'elles restent dans la même logique que celui-ci. Le chômage n'est pas seulement une forme de non-travail; c'est surtout l'absence involontaire d'emploi, et nous avons vu que cet état ne libère ni du travail ni de l'emploi mais leur est irréversiblement lié. Pour échapper à la logique du travail appauvri⁷ et de l'emploi qui reste rattachée au chômage, il ne suffit pas de valoriser leur négation (le chômage) puisque le non-travail fait partie intégrante de la définition du travail. Pour vraiment remettre en question notre rapport au travail (et à l'emploi), il est essentiel de faire une critique à la fois du travail et du non-travail, de mettre ces deux dimensions du travail en perspective. Il y a du non-travail dans le travail, comme on a pu le voir avec les jeunes de l'étude auxquels le sens institutionnel du travail ne s'applique que très imparfaitement. Et il y a du travail dans le non-travail, qui se manifeste par exemple par la recherche d'emploi considérée comme un travail à temps plein.

6. Houle (1995), p. 13. La citation est tirée de Paul Grell, *Études du chômage et de ses conséquences*. Groupe d'analyse des politiques sociales. Université de Montréal, 1985.

7. Le travail qui n'offre (presque) plus de sens institutionnel.



On ne peut limiter l'analyse du changement dans le rapport au travail au déclin de l'emploi et à sa précarisation. Éva, citée par Houle (1995), l'a bien compris : l'emploi est une affaire qui est devenue privée, qui ne sert qu'à la consommation personnelle (« pour acheter des cigarettes, du linge... »), qui se fonde sur un rapport réducteur à un employeur et qui n'offre pas un sens plus large de participation à la société ; alors que le travail, toujours selon Éva, est lié à une action dans la société (pour elle, l'engagement dans un organisme communautaire). Elle nous rappelle ainsi que l'intégration des jeunes à la société ne passe pas par l'emploi mais par leur action autonome pour être reconnus comme citoyens à part entière (comme le firent les tisserands au XIX^e siècle).

Les participants à l'étude ont fait une distinction entre travail et emploi à travers leur vision du travail et les réflexions sur leur situation actuelle en emploi. Plusieurs témoignages suggèrent que si la rémunération est une forme de reconnaissance de la valeur de l'activité dans la société, d'autres activités que le travail mériteraient bien davantage d'être reconnues par un revenu, en commençant par la formation, mais aussi certaines formes d'engagement social, l'expression artistique... Ces jeunes voudraient pratiquer une activité rémunératrice passionnante. On peut associer cette aspiration à une critique du travail, voire à son rejet, et supputer les chances que les jeunes générations réalisent la fin du travail, entendue comme une libération. La fin du travail peut toutefois prendre plusieurs visages. Ainsi, les expériences de travail et d'emploi des participants montrent qu'ils font partie de cette catégorie de salariés pour laquelle la fin du travail est loin d'être une utopie, mais il s'agit du travail dans son sens institutionnel (droits et protections sociales liés au travail, marché du travail). Or c'est précisément l'emploi tel que nous l'avons défini qui est en train de la réaliser : l'emploi qui exige le conformisme, qui enferme les employés dans la logique de la concurrence, dont la précarité rend caduques les lois et protections sociales applicables aux salariés ; l'emploi qui réduit les employés à n'être que les instruments de la compétitivité des entreprises, leur déniaient le statut de citoyens en réduisant celui-ci au fait d'être embauché par un employeur. C'est ce qui fait que des jeunes comme ceux qui ont participé à cette étude sont exclus de la société tout simplement parce qu'ils sont jugés « inemployables » ou peu « employables ».

5.2 QUELLE PARTICIPATION SOCIALE ?

Quand un participant de 16 ans résume comme suit son expérience et celle d'autres jeunes autour de lui, cela dénote l'existence de graves problèmes dans la société :

Tous les jeunes lâchent l'école, prennent de la drogue, y ont pas d'argent, ils meurent⁸, ils s'en retournent chez les parents et les parents veulent pas les ravoïr. (Steve)

Les commentaires sont d'ailleurs souvent pessimistes : les jeunes font ressortir qu'ils sont laissés à eux-mêmes et, en même temps, qu'on exige de plus en plus d'eux. Plusieurs

8. Se suicident : un proche de Steve était mort de cette façon deux mois auparavant.



participants estiment que la vie est plus dure pour eux que pour leurs aînés, que ce soit en raison des exigences plus élevées du point de vue de la formation et de la performance, ou en raison de la compétition qu'ils doivent subir.

Les parents, faut pas qu'ils jugent les jeunes et les jeunes, faut pas qu'ils jugent les parents. Les parents ont vécu à une certaine époque où tout était facile et nous autres, c'est le contraire. Une job, les études, la performance: on nous demande quasiment d'être parfaits. La compétition est énorme. Tu rentres au primaire, à la maternelle et ils te demandent déjà de la compétition. (Julie)

Aujourd'hui, faut que tu te déniaises parce que t'as plus rien de cuit dans le bec. On dirait qu'avant, ils avaient tout cuit dans le bec. À c't'heure, faut vraiment que tu te démènes. Y en a qui vont à l'université et ça donne rien parce qu'ils sortent et y a pas de débouchés. Ça me donne rien d'aller faire des grosses études. Moi, je trouve que l'école, souvent, ça donne rien maintenant. (Stéphanie)

Peut-être en raison des problèmes qu'ils vivent, qu'ils doivent souvent affronter seuls, plusieurs de ces jeunes femmes et hommes envisagent leur situation et les solutions à y apporter de manière individuelle. Ils ne se sentent pas des agents de changement dans la société ni dans la communauté locale. Une seule participante a fait état d'un sentiment de solidarité au sein de la communauté qu'elle a développé parce qu'elle-même a eu besoin de la solidarité pour survivre; côtoyant d'autres personnes comme elle, se familiarisant avec certains groupes communautaires, elle a pris conscience de l'importance de l'action locale et communautaire.

Ils ont fait tellement de coupures cette année que c'est pas évident pour les organismes communautaires. Comme la Maison de la famille qui aide à briser l'isolement des familles, ils étaient 16 et ils sont rendus à 4 parce qu'ils ont coupé les subventions pour l'aide à l'emploi. On fait plus de distribution alimentaire, y a plein de monde qui recommence à avoir faim. [...] Surtout cette année, je sais pas pourquoi, on est supposé être rendu au déficit zéro, et les organismes, de plus en plus y en arrachent. (Véronique)

Outre Julie qui a «travaillé» bénévolement avec des jeunes sans-abri, Véronique est la seule participante qui s'est engagée socialement dans la communauté. La plupart n'ont pas le sentiment d'avoir le pouvoir de changer quelque chose à la société; compte tenu de leur situation précaire, cela engendre souvent un sentiment d'impuissance, surtout chez les jeunes femmes qui ont moins de ressources et de possibilités pour s'en tirer individuellement. Ces jeunes reprochent d'ailleurs aux représentants des pouvoirs publics d'être «déconnectés» de la réalité.

Les dirigeants, leur erreur, c'est qu'ils consultent pas la masse, les spécialistes sont pas assez connaissants de la réalité. Ceux qui connaissent la réalité,

c'est les professeurs, les travailleurs [...] ceux qui sont plus proches de ce qui se passe. Ils prennent des décisions et ils consultent même pas ce qui se passe vraiment sur le terrain. [...] Les hauts dirigeants, ils sont trop haut, ils voient pas en bas. (Philippe)

[Le gouvernement] pense pas : il agit et après, il pense. [En ce qui concerne les coupures dans la formation à Emploi-Québec], on le voit déjà qu'il y a des problèmes avec ça et le geste est même pas encore posé; et eux autres, ils le voient pas. C'est pas normal. Quand t'as toujours été bien nanti, que tes parents t'ont payé tes études, tu vois pas la misère en arrière de ça. (Véronique)

On dirait qu'ils [les ministres] s'en fichent. Ils ont un gros salaire. On dirait qu'ils voient pas la société en dessous d'eux autres; ils vivent pas dans ce monde-là; ils savent pas c'est quoi les pauvres. Ils sont tournés sur leur petit nombril et ils voient pas personne d'autre. Ils ont leur gros salaire, sont en haut de tout le monde. Je sais pas qu'est-ce qu'il faudrait faire. Y a tout le temps des grèves, des manifestations pour ci et ça; y a personne qui est content, on le voit à la télé, et on dirait que ça change rien. (Stéphanie)

Un autre participant a une explication pour ce manque de résultat, ce manque d'action collective pour changer la société. Prenant l'exemple de la grève des camionneurs de l'automne 1999, il souligne que les gens ont peur de tout : la moindre action, la moindre grève qui menace un peu leur bien-être les fait paniquer. Alors, ces jeunes ont peu d'exemples d'actions solidaires fructueuses; ils sont même exclus, comme nous l'avons vu, de l'action syndicale dans le milieu de travail. Ceux qui s'indignent de la situation précaire d'exploitation qui est faite aux jeunes optent pour la solution individuelle pour s'en sortir et peut-être agir dans le cadre d'un emploi à caractère social; ou bien ils sombrent dans le désespoir.

Les participants déplorent en fait un manque de véritable solidarité dans la société. La valeur qui peut leur être le plus associée est d'ailleurs celle de la solidarité avec leurs semblables : on comprend les jeunes qui ont de la misère, qui sont dans un cul-de-sac, qui sont malheureux, qui sont contraints à des emplois minables qu'ils haïssent, parce qu'on a partagé ou partage encore le même sort. Ces jeunes sont beaucoup plus inquiets, préoccupés ou enthousiastes pour des valeurs humanistes et sociales, que pour des valeurs matérialistes. Contrairement à ce que des chercheurs ont constaté ailleurs (voir Pinard, 1994), les jeunes qui ont participé à cette étude ne sont pas plus consommateurs ou plus matérialistes que leurs aînés. Ils le sont même moins, car ils n'ont pas d'argent et sont incapables d'obtenir du crédit. En fait, le désir de consommation était remarquablement absent des propos tenus par ces jeunes⁹. Bien sûr, tous aimeraient avoir plus d'argent pour vivre puisqu'ils n'en ont pas et que, lorsqu'ils en gagnent, ce sont des salaires souvent insuffisants.

L'affirmation qui précède, liée au sentiment de solidarité, semble quelque peu en contradiction avec les propos des participants qui se sentent impuissants face aux problèmes qu'ils

9. Une seule participante sur les 21 a mis l'accent sur l'argent et ce qu'il peut acheter : elle rêvait d'avoir une profession à très haut salaire pour acheter tout ce qu'elle n'a pas eu aux enfants qu'elle aura.



identifient dans la société. Pinard (1994) note, à la suite de sa recension d'études sur les jeunes, que ceux-ci entretiennent un rapport ambivalent au collectif : ils font montre d'une désaffection de la chose publique et communautaire ; en même temps, ils expriment un besoin d'appartenance et d'engagement. Cela semble ambivalent si l'on accepte « la chose publique et communautaire » existante comme la seule possible, le seul espace commun légitime pour manifester son appartenance et son engagement. Or les jeunes que nous avons rencontrés ne s'y reconnaissent pas : la communauté locale ne semble pas représenter pour eux un lieu significatif, elle ne semble pas avoir d'existence. En fait, le terme « communautaire » aurait plutôt un sens péjoratif pour eux, associé aux gens « à problèmes ». En outre, ces jeunes sont habituellement considérés comme un groupe devant être pris en charge, ou orientés autoritairement vers un parcours qui leur convienne, selon le niveau d'employabilité atteint, responsabilités qui ont été en partie déléguées à la communauté ; cela confère à la communauté locale une dimension de contrôle incompatible avec l'engagement social. Enfin, la transformation de la communauté en un partenariat organisé exclut d'emblée ces jeunes qui ne font partie d'aucune organisation. Ils sont associés à cette vision de la jeunesse considérée comme « un risque, un danger potentiel contre lequel il faut se prémunir par une prise en charge efficace » (Deniger, 1995, p. 42), laquelle s'oppose à celle de la jeunesse porteuse d'avenir ; c'est cette dernière qui est invitée à prendre part à la « chose publique » puisqu'elle est la seule à être organisée suivant le modèle établi. Ainsi, les exclus économiques dont font partie les jeunes que nous avons rencontrés sont aussi des exclus politiques. Quels lieux d'engagement peuvent-ils revendiquer ? Ils ne sont plus dans une institution de formation ; ils vont d'un milieu de travail à l'autre ; ils sont disséminés, isolés lorsque sans emploi, tenus en dehors du syndicat s'ils œuvrent dans un milieu de travail syndiqué.

Quand on dit que les jeunes ne s'impliquent pas dans la lutte contre l'exclusion¹⁰, il faut bien voir que c'est aussi le cas de la grande majorité de leurs aînés. L'engagement social n'est pas une question d'âge mais de cause à défendre. Il ne se décrète pas et il ne peut non plus être considéré comme une sorte de devoir à remplir. Ce n'est pas non plus aux partenaires organisés à définir les lieux d'engagement des jeunes, serait-ce au nom de leur insertion sociale. Comme nous l'avons noté précédemment, en France, la politique d'insertion des jeunes, qui a pris beaucoup plus d'ampleur qu'ici, joue un rôle actif dans le processus de marginalisation des jeunes. Depuis les années 1980, insertion professionnelle et insertion sociale tendent à y être amalgamées et la notion d'insertion est maintenant accolée à celle d'exclusion.

*Cette nouvelle expression de la question sociale [...] s'organise ainsi autour d'un couple insertion/exclusion qui tend à se substituer complètement à l'ancienne opposition dominants/dominés qui avait recoupé des formulations diverses depuis les débuts de la révolution industrielle, depuis celle de capitalistes/prolétaires jusque celle d'employeurs/salariés en passant par patrons/ouvriers...*¹¹

10. Voir le Conseil permanent de la jeunesse (1996), qui impute cette inaction au fait que les jeunes sont absorbés par leur survie quotidienne et à l'absence de formation d'un esprit critique à l'école.

11. Claude Dubar, « Réflexions sociologiques sur la notion d'insertion », dans Charlot et Glasman (1998), p. 32.



Cette citation est intéressante à décortiquer. Dubar oppose au couple insertion/exclusion –qui sont deux phénomènes sociaux–des couples mettant en opposition des agents sociaux. S'il avait écrit insérés/exclus, on aurait pu comprendre qu'il s'agit des mêmes personnes ou, comme Dubar le propose, qu'il s'agit des intégrés à l'emploi et à la vie sociale et des exclus de l'un et de l'autre. Par contre, s'il avait écrit insérants/exclus, on aurait compris que les insérants, en opposition aux exclus, contribuent à maintenir l'exclusion. Dubar voit ce couple comme opposant les intégrés à l'emploi et les exclus de l'emploi; on est donc ici non pas en face d'une opposition sociale du type dominants/dominés, capitalistes/prolétaires, employeurs/salariés, patrons/ouvriers, mais d'une concurrence entre dominés (prolétaires, salariés, ouvriers). Encore une fois, la logique de l'emploi nous enferme dans la logique de la concurrence. Cette logique est incompatible avec la solidarité nécessaire pour l'engagement social, car la logique de l'insertion, comme celle de l'emploi, particularise (des populations sont ciblées) et responsabilise les individus (il faut développer son employabilité), sommés de s'outiller pour être compétitifs et améliorer la compétitivité de «nos» entreprises.

Le couple insertion/exclusion, contrairement à ce que suggère C. Dubar, est formé des mêmes personnes : les insérés ne sont pas les intégrés à l'emploi mais des exclus qui subissent les mesures d'insertion conçues par les inclus.

L'exclusion apparaît comme un espace de désintégration, parce qu'elle crée de la différence par rapport aux inclus et fabrique de la distance entre exclus et inclus. L'exclusion annihile ainsi toute possibilité d'identification, parce qu'elle assigne les individus désignés comme tels à une position d'extériorité par rapport au système social. Les exclus ne sont pas dominés, subordonnés, exploités, ils sont ignorés. Ils ne sont pas utiles au fonctionnement du système social, tout au plus provoquent-ils des réflexes de compassion et de charité. [...] La catégorie d'exclusion ne s'articule pas à des buts collectifs : la lutte contre l'exclusion est l'affaire des inclus, et ne vise pas à donner la parole aux exclus. L'exclusion délimite des lieux sans voix, investis par le langage des autres (Demazière, 1995, p. 18).

L'exclusion est un phénomène créé et géré par les inclus. Pour la combattre, il faut donc s'attaquer aux inclus, ce qui est une lutte condamnée d'avance puisqu'elle est essentiellement fondée sur la concurrence entre dominés, entre salariés, entre (non) employés. Il faut donc une autre logique d'inclusion; or, la seule véritable façon d'être «inclus», de faire partie de la société est l'exercice de la citoyenneté, et celle-ci ne peut être le résultat d'une prise en charge (des exclus par les inclus) à l'intérieur d'un partenariat exclusif. L'appel au consensus social lancé dans le cadre du partenariat organisé n'est pas assimilable à une forme d'engagement social; il s'agit plutôt d'une gestion concertée des problèmes sociaux, gestion à laquelle ne participent que les inclus. L'engagement social, par contre, est décidé librement et solidairement; la critique de la société à laquelle il mène est une forme d'intégration sociale, mais aussi politique et, en ce sens, elle est fondamentale pour l'accès à la citoyenneté active.

CONCLUSION



Cette étude portait sur «la problématique de l'intégration des jeunes de 16 à 24 ans au marché du travail». Nous avons ajouté une section sur le parcours scolaire et la formation afin de connaître un peu mieux les raisons qui ont poussé ces jeunes à décrocher de l'école ou à cesser d'étudier après leur cours secondaire. Nous croyions qu'il s'agissait d'une section introductive, de mise en contexte, périphérique à la question du travail et de l'emploi actuels. Or, la question de l'éducation et de la formation est apparue centrale dans les préoccupations des jeunes que nous avons rencontrés. La quasi-totalité d'entre eux considèrent qu'ils sont encore à l'âge où l'on devrait apprendre, étudier, se former plutôt que travailler.

La principale raison du décrochage scolaire des participants est liée à la famille; celle à la base du décrochage des études postsecondaires est l'incertitude quant au métier à choisir. Les raisons pour lesquelles on n'a pas terminé ses études secondaires, liées à des problèmes familiaux qui donnent lieu à des problèmes personnels et sociaux, continuent de se manifester par la suite dans les tentatives pour s'intégrer à l'emploi. Ces jeunes n'envisagent pas le complément de formation dont ils ont besoin seulement, ni même principalement, comme un moyen de trouver un emploi, mais comme une façon de donner un sens à leur vie : ils veulent accéder à une activité intéressante, voire passionnante, pas seulement à un emploi. Lorsqu'un déclic s'est fait dans la tête des participants qui sont retournés aux études, c'était par rapport à leurs expériences de travail, qu'ils en sont venus à juger intolérables, et non par rapport aux exigences des employeurs, pour se conformer à leurs besoins. Les jeunes femmes se démarquent ici : celles qui ont bénéficié d'une aide à la formation ont des enfants et leur choix a été plus pragmatique et tourné vers l'obtention relativement rapide d'un emploi plutôt que vers la réalisation d'une aspiration particulière.

Ce que ces jeunes ne peuvent obtenir par l'action collective dans la société, ils le recherchent dans des solutions à caractère individuelle (dont la formation), notamment parce que le discours dominant tend à imputer à l'individu la responsabilité de se prendre en main en matière d'emploi. Les participants sont d'ailleurs d'accord avec cette approche; ils reconnaissent que l'initiative doit venir d'eux-mêmes, qu'ils doivent être déterminés et prêts à assumer leur part d'efforts pour parvenir à leurs fins. Cependant, lorsque ces conditions sont réunies, la société doit leur permettre, à travers les institutions existantes et l'apport des différents acteurs, de les concrétiser. Responsabiliser les individus sans tenir compte des difficultés de toutes sortes dans lesquelles ils nagent est un vain objectif. La majorité des jeunes que nous avons rencontrés ont eu des trajectoires de vie mouvementées qui les ont marqués et dont plusieurs ont peine à sortir. Ils sont les produits de leur milieu familial et de la société qui les a entourés, mais ils n'aspirent aujourd'hui qu'à devenir des citoyens responsables, c'est-à-dire libres.



L'expérience de ces jeunes montre qu'il ne suffit pas d'avoir un emploi, n'importe lequel, pour être intégré à la société. Quand on n'a aucune compétence à échanger sur le marché, on est à la merci des exigences des employeurs, surtout celle de la flexibilité, correspondant à des variations importantes de revenu et des conditions d'emploi précaires. En outre, on est peu ou pas couvert par les protections négociées collectivement par le syndicat s'il y en a un et il est difficile de faire respecter les lois du travail qui s'appliquent, en théorie, à tous les salariés. Le travail au sens où il s'est développé et imposé socialement et historiquement est peu accessible à ces jeunes.

Les participants à l'étude représentent cette partie de la jeunesse qui subit de plein fouet les conséquences les plus négatives de la restructuration du travail et de l'emploi. Les cas extrêmes sont habituellement révélateurs du sens des transformations à l'œuvre dans la société. Ces jeunes font ressortir le caractère purement hétéronome et instrumental de l'emploi, qui les empêche de se manifester comme sujets de leur propre vie, mais aussi dans la société.

Nous nous sommes questionnés, en écrivant ce rapport, sur la pertinence de l'emploi comme discours rassembleur parce qu'il met l'accent sur la concurrence d'une part entre les sans-emploi eux-mêmes et d'autre part entre eux et les employés. L'auteur de ce rapport est pleinement consciente que ce type d'interrogation ne sera pas très populaire dans le contexte actuel où l'emploi est présenté comme l'objectif principal poursuivi par les « partenaires du marché du travail ». Le consensus qui lie ces partenaires sur cette question de l'emploi obéit à des motifs qui diffèrent d'un partenaire à l'autre. Ainsi, le partenaire-entreprise peut avoir intérêt à développer l'emploi dans un secteur afin de disposer d'un bassin de main-d'œuvre suffisant pour que la logique marchande lui soit favorable (comme lorsqu'on inonde un nouveau secteur prometteur d'une main-d'œuvre fraîchement formée). Le partenaire-syndicat peut vouloir la croissance des emplois pour protéger ceux de ses membres et pour augmenter son membership; il peut aussi le faire au nom de la dignité des travailleurs, associée à un gagne-pain honorable, lesquels contribueront ainsi à construire la société plutôt qu'à en dépendre. Le partenaire-organisme communautaire peut prôner la création d'emplois parce que c'est le meilleur moyen de régler les problèmes sociaux liés à la pauvreté. Le partenaire-système d'éducation peut chercher à assurer des débouchés aux jeunes en formation en se rapprochant davantage des besoins des employeurs.

À toutes ces visions de l'emploi les participants offrent une critique. Il existe des emplois pour le type de main-d'œuvre qu'ils représentent, mais ce sont des emplois marqués par la concurrence qui existe entre un excédent de demandeurs (cette situation correspond aux motifs imputés au partenaire-entreprise). Ce type d'emploi, nous l'avons vu, débouche sur de mauvaises conditions de travail et nécessite une soumission quasi totale aux exigences des employeurs. Quant à la création d'emplois qui pourrait faire augmenter le nombre des syndiqués, nous avons vu que cela ne signifie pas nécessairement que les nouveaux syndiqués deviennent partie prenante de l'action syndicale et tirent profit des gains qui peuvent en découler. Ce n'est pas l'augmentation de l'emploi comme telle qui permet aux travailleurs de vivre dignement grâce à un gagne-pain honorable; les jeunes de l'étude ont montré que l'on peut gagner son pain d'une façon déshonorante, et ce dans le cadre même de l'emploi, lorsque des conditions dégradantes et irrespectueuses envers les employés sont imposées. La dignité



qui est liée au travail provient des travailleurs eux-mêmes, grâce à ce qu'ils parviennent collectivement à en faire; elle n'est pas liée au simple fait d'être embauché par un employeur. La situation des jeunes que nous avons rencontrés constitue également une critique du motif qui inspire les organismes communautaires, orienté vers la lutte contre la pauvreté. L'emploi est de moins en moins une garantie contre la pauvreté puisqu'il ne débouche plus nécessairement sur le travail comme activité rémunérée, ni sur le travail comme source de protection sociale. Les participants qui ont fait l'expérience de mesures d'insertion semblent s'être sentis piégés plutôt qu'insérés (ou alors, insérés dans une logique plus débiliteuse qu'émancipatrice). Mais c'est de l'objectif de l'arrimage du système d'éducation aux besoins des employeurs que les participants offrent la critique la plus éloquente. L'éducation et la formation doivent avoir pour finalité de préparer les jeunes à devenir les artisans de leur avenir et des citoyens libres, non pas des employés.

Par les réflexions qu'ils font sur leur expérience, les participants nous invitent à nous questionner sur l'emploi considéré comme une catégorie nécessairement porteuse d'un ferment de dignité pour l'individu. La dignité, nous rappellent ces jeunes, n'est pas d'abord une question de revenu mais de respect. Se questionner sur la pertinence de l'emploi, c'est se questionner sur les motifs qui poussent à le promouvoir: tous les partenaires prônent l'emploi comme s'ils défendaient la même chose, le même objectif. Il faut donc aussi se questionner sur ce silence qui entoure tout le bruit que fait l'emploi. Les 21 jeunes qui ont participé à l'étude étaient perdus dans ce silence; en faisant entendre leurs réflexions, ils contribuent à atténuer ce bruit, à y introduire du sens. Ils portent un regard critique sur la situation qui leur est faite tout en assumant la responsabilité de leurs actions. Les témoignages qu'ils ont apportés au cours de cette trop courte étude expriment une richesse de réflexion et d'analyse à poursuivre collectivement si nous voulons sortir de la logique de l'exclusion et de l'insertion qui nie à certaines catégories de citoyens le statut de sujets et la liberté qui lui est associée.

ANNEXE 1

LISTE DES PARTICIPANTS

1. Philippe¹, 24 ans, DES et DEP, assurance-emploi, habite avec un colocataire².
2. Kevin, 17 ans, 1^{re}-2^e secondaires, sans revenu, habite dans un foyer d'accueil.
3. Mathieu, 20 ans, DES, assurance-emploi, habite chez sa mère.
4. Vincent, 20 ans, DES, travaille au noir de façon irrégulière, habite chez sa mère.
5. Karine, 24 ans, 5^e secondaire non terminée, assurance-emploi, habite avec un conjoint, un enfant.
6. Geneviève, 23 ans, DES, travaille sur appel, habite avec un conjoint.
7. Sébastien, 21 ans, DES, travaille à temps partiel, habite avec deux colocataires.
8. Julie, 22 ans, DES, travaille à temps partiel, habite chez sa mère.
9. Olivier, 21 ans, 3^e secondaire non terminée, sécurité du revenu, habite en appartement.
10. Véronique, 24 ans, DES, formation financée par Emploi-Québec, habite seule avec ses deux enfants.
11. Éric, 21 ans, DES, formation financée par Emploi-Québec, habite chez ses parents.
12. Stéphanie, 19 ans, DES, travaille à temps partiel, habite chez ses parents.
13. Caroline, 18 ans, 4^e secondaire en cours à l'éducation des adultes, sans revenu, habite chez ses parents.
14. Simon, 18 ans, 1^{re} secondaire non terminée, sans revenu, habite chez sa mère.
15. Marie-Claude, 21 ans, 4^e secondaire en cours, formation financée par Emploi-Québec, mariée, un enfant.
16. Steve, 16 ans, 3^e-4^e secondaires en cours avec stage en emploi, sans revenu, habite chez sa mère.
17. Alexandre, 21 ans, 5^e secondaire en cours à l'éducation des adultes, assurance-emploi, habite chez ses parents.
18. Manon, 23 ans, 4^e secondaire en cours à l'éducation des adultes, travaille à temps partiel, habite chez ses parents.
19. Marie-Ève, 24 ans, 4^e secondaire non terminée, sans revenu, habite chez ses parents.
20. Valérie, 23 ans, 4^e secondaire (l'a complétée avec l'aide d'Emploi-Québec), sécurité du revenu, habite avec un conjoint, deux enfants.
21. Frédéric, 23 ans, DES, formation financée par Emploi-Québec, habite chez ses parents.

1. Les prénoms sont fictifs.

2. Les caractéristiques correspondent à la situation des participants au moment de l'entrevue.

ANNEXE 2

SIGNIFICATION DES INDICES DE MESURE

<u>EXPRESSION</u>	<u>SIGNIFICATION</u>
la <i>quasi-totalité</i> des participants	19 participants et plus
une <i>grande majorité</i> de participants	15 participants et plus
la <i>majorité</i> des participants	11 participants et plus
<i>plusieurs</i> participants	entre 6 et 10 participants
<i>quelques</i> participants	entre 2 et 5 participants

ANNEXE 3

QUELQUES STATISTIQUES SUR LES JEUNES DE LAVAL

Nous présentons ici, en appui au texte qui précède, quelques statistiques par groupe d'âge sur la fréquentation scolaire, les domaines de formation postsecondaire, les indicateurs du marché du travail, ainsi que sur les professions et secteurs d'activité les plus importants. Les chiffres sont ceux qui s'appliquent à la région de Laval, auxquels nous adjoignons ceux s'appliquant à l'ensemble du Québec lorsqu'un écart important apparaît¹.

A. SCOLARITÉ, DIPLÔMES ET DOMAINES DE FORMATION

La proportion de jeunes Lavallois de 15 à 24 ans ne fréquentant pas l'école était de 29,3 % en 1996. C'est le territoire du centre local d'emploi (CLE) Sainte-Dorothée qui présentait la plus grande proportion de jeunes entre 15 et 24 ans ayant cessé de fréquenter l'école (31,4 %), alors que le territoire du CLE Saint-Vincent-de-Paul présentait la plus faible proportion à cet égard (26 %) ².

Les jeunes de 15-24 ans qui possèdent un certificat d'une école de métier ou un autre certificat non universitaire privilégient le domaine « commerce, gestion et administration des affaires » (21,2 %) et le domaine « techniques et métiers du génie et des sciences appliquées » (20,4 %). À l'université, les domaines d'études privilégiés par les jeunes sont « commerce, gestion et administration des affaires » (24,5 %), « sciences sociales et disciplines connexes » (17,7 %) et « enseignement, loisirs et orientation » (15,4 %). Les 25 ans et plus ont privilégié les mêmes domaines d'études avec interversion de l'ordre des deux derniers.

Il faut tenir compte, dans notre interprétation des données sur le marché du travail, que 70 % des jeunes Lavallois âgés de 15 à 24 ans sont encore aux études³. Ce taux de fréquentation scolaire révèle que la situation de la plupart de ces jeunes est transitoire et qu'elle ne reflète pas le sort qui les attend pour le reste de leur vie de travail. Le cas est cependant tout autre pour les 30 % restant ou pour ceux qui ne mèneront pas leurs études à terme. Pour eux, les données statistiques concernant la situation sur le marché du travail risquent de refléter une réalité beaucoup plus durable.

B. LA SITUATION DES JEUNES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN CHIFFRES

En 1996, les 15-19 ans connaissaient le taux de chômage le plus élevé de tous les groupes d'âge, soit 22,7 % à Laval. Plus on vieillit, plus le taux de chômage diminue : pour les Lavallois âgés entre 20 à 24 ans, le taux de chômage était, en 1996, de 12,5 % (17,1 % au Québec)⁴, alors que, pour les 25-29 ans, il était, pour la même année, de 9,4 % ; ces trois taux sont plus élevés que ceux des groupes des

1. Toutes les données proviennent d'une compilation spéciale des données du recensement de 1996, effectuée par la Direction régionale d'Emploi-Québec, Laval.

2. Aux fins de comparaison, voir Blais (1999, p. 6), De Sève (1999a, p. 6 ; 1999b, p. 7) et Pinard (1999, p. 6).

3. Les données exactes sont les suivantes : 63,8 % d'entre eux fréquentent l'école à temps plein et 6,9 % d'entre eux à temps partiel.

4. Même si le taux de chômage (calculé par rapport à la population active) des 20-24 ans est beaucoup plus bas que celui des 15-19 ans, la proportion de la population totale des 20-24 ans à la recherche d'un emploi est plus grande que celle des 15-19 ans (10 % contre 8,8 %). Le taux de chômage beaucoup plus bas des 20-24 ans s'explique par le fait que le nombre de chômeurs (le numérateur) est très proche dans les deux groupes d'âge, alors que la population active (le dénominateur) des 20-24 ans est presque le double de celle des 15-19 ans.

25 ans et plus et des 30 ans et plus. Le nombre de chômeurs lavallois âgés de 15 à 19 ans représentait 12,1 % de tous les chômeurs de la région, alors que ce groupe ne représentait que 4,9 % de la population active totale. Cette disproportion va en s'amenuisant à mesure que l'on vieillit⁵.

De tous les groupes d'âge, ce sont les jeunes de 15 à 19 ans qui ont le taux d'activité le plus bas, soit 38,6 % à Laval ; cela s'explique principalement par le taux élevé de fréquentation scolaire des jeunes de cette catégorie d'âge. Les deux autres groupes de jeunes ont un taux d'activité plus élevé que celui de l'ensemble de la population des 15 ans et plus, qui est de 65,4 % dans la région de Laval : les jeunes Lavallois de 20 à 24 ans ont un taux d'activité de près de 80 % et ceux de 25 à 29 ans, de plus de 85 %. Le taux d'emploi de ces deux derniers groupes de jeunes est aussi plus élevé que la moyenne générale (59,3 % à Laval) : les 20-24 ans ont un taux d'emploi de près de 70 % et les 25-29 ans, de 77,5 %. Ces taux sont plus élevés que ceux de l'ensemble du Québec pour les mêmes groupes d'âge, l'écart le plus important se trouvant chez les 20-24 ans. Le taux d'emploi relativement faible (59,5 %) des 30 ans et plus s'explique notamment par le fait que cette catégorie d'âge comprend tous les retraités⁶.

La situation désavantageuse, du point de vue du taux d'activité, des jeunes âgés entre 15 et 19 ans par rapport aux individus compris dans le groupe des 15 ans et plus et à ceux des autres groupes d'âge suscite deux commentaires. Premièrement, ce faible taux d'activité ne revêt pas la même signification pour la plus grande partie d'entre eux que pour des travailleurs plus âgés puisqu'ils sont encore, à plus de 85 %, aux études. Deuxièmement, cette situation reflète, pour ceux qui ne fréquentent plus l'école, les difficultés qu'ils doivent souvent affronter sur le marché du travail du fait qu'ils n'ont pas acquis de compétences spécifiques et qu'ils n'ont pas, ou ont très peu, d'expérience de travail.

C. LE SECTEUR D'ACTIVITÉ ET LA PROFESSION

Les Lavallois âgés entre 15 et 24 ans, comme les jeunes de ce groupe d'âge de l'ensemble du Québec, sont fortement concentrés dans la catégorie professionnelle « ventes et services » (47,6 % d'entre eux y travaillent) ; la seconde catégorie professionnelle en importance est « affaires, finance et administration » (16,7 %). Ces deux catégories sont aussi les plus occupées par les 25 ans et plus, mais dans l'ordre inverse. Lorsque l'on considère la répartition par industrie, on constate que les jeunes de 15-24 ans sont concentrés dans les services de consommation⁷ à 57,1 % (alors que cette industrie vient au troisième rang pour les 25 ans et plus : 23,1 % y travaillent) ; puis viennent, loin derrière, les services de production⁸ (17,2 %). L'industrie manufacturière vient au troisième rang pour les 15-24 ans sur tous les territoires du CLE de Laval sauf sur celui de Saint-Vincent-de-Paul où elle est remplacée par les services gouvernementaux⁹ ; on trouve sur ce territoire la plus faible concentration de jeunes dans les services de consommation, la plus forte se trouvant sur le territoire

5. Une autre différence notable entre le chômage des jeunes et celui des travailleurs plus âgés concerne la durée du chômage qui est plus courte chez les premiers. Selon Grenier (1998, p. 11), le chômage de longue durée (un an ou plus) touchait 6 % des jeunes en 1996 et 25 % des travailleurs de plus de 45 ans. Lavoie et Béjaoui (1998, p. 6) fournissent les chiffres pour le Canada : la durée moyenne du chômage des adultes est passée, entre 1983 et 1997, de 24,3 à 31,7 semaines ; dans la même période, celle du chômage des jeunes est passée de 18,3 à 13,7 semaines.

6. Selon Grenier (1998, p. 7), le taux d'emploi des 25-64 ans (groupe qui exclut une bonne part des retraités) était de 68,1 % en 1997 pour l'ensemble du Québec.

7. Cela comprend le commerce de détail, l'hébergement, la restauration et autres industries de services.

8. Cela comprend l'industrie du transport et de l'entreposage, les communications/services publics, le commerce de gros, les intermédiaires financiers et assurances, ainsi que les services aux entreprises.

9. Outre les divers services gouvernementaux, cette catégorie comprend les services d'enseignement ainsi que les services de soins de santé et les services sociaux. Il faut ici faire remarquer que la plus grande partie des jeunes de 15 à 24 ans qui se destinent à cette « industrie » n'ont pas fini leur formation.

du CLE de Sainte-Rose. Même si la proportion des 25 ans et plus qui travaillent dans l'industrie manufacturière est légèrement plus importante (17,3 %) que celle des 15-24 ans, cette industrie ne vient qu'au quatrième rang pour eux. C'est que le groupe des 25 ans et plus est plus largement dispersé à travers l'éventail des industries (comme à travers celui des catégories professionnelles).

En ce qui concerne la population active occupée selon la profession, les jeunes Lavallois de 15 à 24 ans se retrouvent surtout comme personnel élémentaire¹⁰ (25,4 %) et intermédiaire¹¹ (20,1 %) de la vente et des services. La troisième profession en importance qu'occupent les jeunes est celle de « personnel de bureau »¹². Cette distribution s'applique aux quatre territoires de CLE de Laval. Plus de 60 % des jeunes de Laval de 15 à 24 ans se retrouvent dans ces trois professions¹³. Par la suite, les jeunes se dispersent, puisque la prochaine profession en importance à Laval est celle du « personnel spécialisé de la vente et des services »¹⁴ avec seulement 6,5 %. L'éventail des professions est beaucoup plus restreint pour les jeunes de 15 à 24 ans que pour les salariés de 25 ans et plus, notamment parce qu'une bonne partie d'entre eux n'ont pas terminé leur formation.

Si l'on examine la population active occupée selon les catégories de travailleurs, on remarque qu'une part négligeable des jeunes âgés entre 15 et 24 ans sont des travailleurs autonomes (1,8 %). De la population totale des jeunes de 15 à 24 ans de Laval, 61,7 % avaient un revenu d'emploi en 1996 ; leur revenu moyen d'emploi était de 8 486 \$ (comparativement à 7 907 \$ dans l'ensemble du Québec). À Laval, 66,6 % des 25 ans et plus avaient un revenu d'emploi en 1996 (cela comprend les retraités, d'où cette faible proportion).

En résumé, les jeunes de 15 à 24 ans sont concentrés dans un nombre relativement limité de catégories professionnelles, dans des professions exigeant peu de compétences. Cela se reflète dans un faible revenu moyen d'emploi, qui est aussi lié à l'importance du travail à temps partiel chez les jeunes. Ce sont, pour une part importante, des jeunes qui ont peu de formation, ou qui ne l'ont pas terminée, qui trouvent des emplois dans des entreprises favorisant l'embauche d'une main-d'œuvre bon marché, requérant peu de formation. Le taux élevé du chômage des jeunes s'explique en partie par la grande mobilité qui caractérise les secteurs où se retrouvent les jeunes, ainsi que par la difficulté croissante liée à la transition école-marché du travail (voir les analyses de Grenier, 1998, et de Lavoie et Béjaoui, 1998).

10. Il s'agit du niveau de compétence D qui, selon la définition de Statistique Canada, requiert « de un à deux ans d'études secondaires et une brève démonstration du travail ou une formation en cours d'emploi ».

11. Il s'agit du niveau de compétence C qui requiert « de un à quatre ans d'études secondaires » et nécessite « jusqu'à deux années de formation en cours d'emploi, des cours de formation externe ou une expérience de travail spécifique ».

12. Il s'agit du niveau de compétence C.

13. Par comparaison, seulement 32 % des 25 ans et plus sont concentrés dans les trois premières professions de ce groupe d'âge.

14. Il s'agit du niveau de compétence B qui requiert « de deux à trois ans d'études postsecondaires dans un collège communautaire, un cégep ou un institut de technologie ou de deux à quatre ans d'apprentissage ou de deux à quatre ans d'études secondaires et plus de deux ans de formation en cours d'emploi, des cours de formation externe ou une expérience de travail spécifique ».

Principaux indicateurs du marché du travail selon l'âge – RECENSEMENT 1996

	15 ans et plus		15 à 19 ans		20 à 24 ans	
	Laval	Québec	Laval	Québec	Laval	Québec
Population	262 150	5 673 465	21 790	492 465	19 890	452 920
Population active	171 360	3 536 205	8 415	172 465	15 870	341 145
Personnes occupées	155 540	3 119 130	6 505	132 925	13 880	282 810
Chômeurs	15 810	417 075	1 910	39 545	1 985	58 335
Population inactive	90 790	2 137 260	13 375	319 995	4 020	111 775
Taux d'activité	65,4	62,3	38,6	35,0	79,8	75,3
Taux de chômage	9,2	11,8	22,7	22,9	12,5	17,1
Taux d'emploi	59,3	55,0	29,9	27,0	69,8	62,4
Part de chômage*	100,0 %	100,0 %	12,1 %	9,5 %	12,6 %	14,0 %
Part de la population active**	100,0 %	100,0 %	4,9 %	4,9 %	9,3 %	9,6 %

	25 ans et plus		25 à 29 ans		30 ans et plus	
	Laval	Québec	Laval	Québec	Laval	Québec
Population	220 460	4 728 080	21 790	479 360	198 670	4 248 720
Population active	147 075	3 022 590	18 645	394 230	128 425	2 628 355
Personnes occupées	135 150	2 703 390	16 885	345 370	118 275	2 358 020
Chômeurs	11 910	319 195	1 760	48 860	10 150	270 330
Population inactive	73 390	1 705 495	3 145	85 130	70 240	1 620 365
Taux d'activité	67,0	64,0	85,6	82,2	64,6	61,9
Taux de chômage	8,0	11,0	9,4	12,4	7,9	10,3
Taux d'emploi	67,0	57,0	77,5	72,0	59,5	55,5
Part de chômage*	75,3 %	76,5 %	11,1 %	11,7 %	64,2 %	64,8 %
Part de la population active**	85,8 %	85,5 %	10,9 %	11,1 %	74,9 %	74,3 %

* La part de chômage de chaque groupe d'âge est obtenue par le calcul suivant: $\frac{\text{Nombre de chômeurs du groupe d'âge}}{\text{Nombre de chômeurs de 15 ans et plus}}$

** La part de la population active est obtenue comme suit: $\frac{\text{Population active du groupe d'âge}}{\text{Population active de 15 ans et plus}} \times 100$

BIBLIOGRAPHIE

BLAIS, Danielle (1999). *Le marché du travail local et la mise en œuvre de la politique active du marché du travail. Le centre local d'emploi (CLE) Sainte-Dorothée*. Conseil régional de développement de Laval. Février.

CHARLOT, Bernard, et GLASMAN, Dominique (sous la direction de) (1998). *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*. Paris : Presses universitaires de France.

CONSEIL CANADIEN DE DÉVELOPPEMENT SOCIAL (1998). *Les adolescents dans la main-d'œuvre au Canada: un rapport de recherche*. Recherche et rédaction par Jean L. Kunz et Grant Schellenberg. Ottawa.

CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE (1996). *Compte rendu de la Conférence parallèle des jeunes sur le devenir social et économique du Québec*. Québec. Juin.

CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE (1997). *La réforme de la Sécurité du revenu : un parcours semé d'embûches pour les jeunes*. Mémoire présenté à la Commission des affaires sociales au sujet du livre vert intitulé *La réforme de la sécurité du revenu, un parcours vers l'insertion, la formation et l'emploi*. Québec. Janvier.

DAGENAIS, Lucie-France (1998). *Travail éclaté: protection sociale et égalité*. Direction de la recherche et de la planification, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Cowansville : Éditions Yvon Blais.

DEMAZIÈRE, Didier (1995). *La sociologie du chômage*. Paris : La Découverte.

DENIGER, Marc-André (1995). «La production des politiques de la jeunesse dans un contexte de crise structurelle», dans *Jeunes adultes et précarité: contraintes et alternatives* (p. 37-43). Actes du colloque du 62^e congrès de l'ACFAS, Université du Québec à Montréal. Mai.

DE SÈVE, Monique (1999a). *Le marché du travail local et la mise en œuvre de la politique active du marché du travail. Le centre local d'emploi (CLE) Sainte-Rose*. Conseil régional de développement de Laval. Février.

DE SÈVE, Monique (1999b). *Le marché du travail local et la mise en œuvre de la politique active du marché du travail. Le centre local d'emploi (CLE) Laval-des-Rapides*. Conseil régional de développement de Laval. Février.

DUVAL, Guillaume (1998). *L'entreprise efficace, à l'heure de Swatch et McDonald's: la seconde vie du taylorisme*. Paris : Syros.

ERBÈS-SÉGUIN, Sabine (sous la direction de) (1994). *L'emploi: dissonances et défis. Sociologues et économistes en débat*. Paris : Éditions L'Harmattan.

GAGNÉ, Gilles (sous la direction de) (1999). «L'école au Québec: un système qui parasite des institutions», dans *Main basse sur l'éducation* (p. 7-54). Québec : Éditions Nota Bene.

GAUDE, Jacques (1997). *L'insertion des jeunes et les politiques d'emploi-formation*. Cahiers de l'emploi et de la formation 1, Bureau International du Travail (BIT). Genève.

GAUTHIER, Madeleine, MOLGAT, Marc, et SAINT-LAURENT, Louise (1999). *Lien social et pauvreté: repérage et profil des jeunes précaires qui vivent seuls en milieu urbain*. INRS – Culture et société, Université du Québec.

GOULD, Jean (1999). «La formation des maîtres du secondaire ou comment avancer en arrière», dans Gilles GAGNÉ (sous la direction de), *Main basse sur l'éducation* (p. 121-165), Québec: Éditions Nota Bene.

GRENIER, André (1998). *Les jeunes et le marché du travail: tendances et situation récente*. Direction de l'analyse du marché du travail et de l'évaluation, Emploi-Québec. Février.

HOULE, Marc-André (1995). *TNT. Un dossier explosif: les valeurs et les pratiques des jeunes face au travail et au non-travail*. Regroupement des organismes communautaires autonomes jeunesse du Québec (ROCAJQ).

LANDRY, Bernard (1986). *Évaluation de l'intervention du Mouvement québécois des chantiers auprès des jeunes de 16 à 25 ans dans leur démarche de prise en charge*. Rapport de recherche présenté au Conseil québécois de la recherche sociale (CQRS). Septembre.

LANDRY, Bernard (1998). *Le marché du travail régional et la mise en œuvre de la Politique active du marché du travail à Laval*. Gouvernement du Québec, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Emploi-Québec, Direction de la planification et du partenariat, Direction régionale de Laval.

LAROSE, Jean (1999). «Le vertige en héritage», dans Gilles GAGNÉ (sous la direction de), *Main basse sur l'éducation* (p. 55-69), Québec: Éditions Nota Bene.

LAVOIE, Claude, et BÉJAOUI, Ali (1998). *La situation de l'emploi des jeunes au Canada: quelques explications et perspectives d'avenir*. Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada (DRHC) [R-98-10F].

LE MINEZ, Sylvie, MARCHAND, Olivier, et MINNI, Claude (1998). *Emploi des jeunes et secteurs d'activité*. Document préparatoire à la conférence nationale sur l'emploi, les salaires et le temps de travail d'octobre 1997. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES).

MERCURE, Daniel (1997). «Les formes de la flexibilité», *Sciences humaines*, n° 78, décembre, p. 32-35.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (1997). *La situation des jeunes non diplômés de l'école secondaire. Sondage sur l'insertion sociale et l'intégration professionnelle des jeunes en difficulté d'adaptation et d'apprentissage et des autres jeunes non diplômés de l'école secondaire*. Recherche, analyse et rédaction par Diane Charest. Gouvernement du Québec. Septembre.

MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ (1998). *Les obstacles à l'intégration des jeunes en emploi*. Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, Direction générale des politiques. Gouvernement du Québec. Juin.

PICHETTE, Jean (1999). «L'éducation dans le miroir (brisé) du politique. Critique de la (dé)raison pédagogique», dans Gilles GAGNÉ (sous la direction de), *Main basse sur l'éducation* (p. 71-101), Québec : Éditions Nota Bene.

PINARD, Hélène (1994). *Valeurs et représentations des jeunes et des populations étudiantes : rapport d'une brève revue de la littérature*. Présenté à la Commission de l'enseignement collégial, Conseil supérieur de l'éducation. Septembre.

PINARD, Rolande (1998). *Transformations de la société et sens du travail : discours et pratiques liés au travail depuis la révolution industrielle*. Thèse de doctorat, Département de sociologie, Université du Québec à Montréal. (À paraître aux Presses universitaires de Rennes sous le titre *La révolution du travail, de l'artisan au manager*.)

PINARD, Rolande (1999). *Le marché du travail local et la mise en œuvre de la Politique active du marché du travail. Le centre local d'emploi (CLE) Saint-Vincent-de-Paul*. Conseil régional de développement de Laval. Février.

ROCAJQ (1999). *Les dessous du Plan d'action jeunesse : analyse du Plan d'action jeunesse 1998-2001 du Gouvernement du Québec*. Recherche et rédaction par Louise Boivin. Montréal.

ROSE, José (1998). *Les jeunes face à l'emploi*. Paris : Desclée de Brouwer.

TOPALOV, Christian (1994). *Naissance du chômeur, 1880-1910*. Paris : Albin Michel.