

331.1209714
C7145t
1996

1995

LE TRAVAIL ET L'EMPLOI

EN

MUTATION



Acfas

LES CAHIERS SCIENTIFIQUES 87

ÉDITION:



Association canadienne-française
pour l'avancement des sciences

COMMANDES TÉLÉPHONIQUES:

Acfas : (514) 849-0045

Les cartes MasterCard et Visa sont acceptées.
Veuillez allouer trois semaines pour la livraison.

COMMANDES POSTALES:

Acfas : 425, rue De La Gauchetière Est

Montréal (Québec)

H2L 2M7

Télécopieur : (514) 849-5558

(les individus doivent joindre le paiement à leur commande)

DISTRIBUTION EN LIBRAIRIE:

Diffusion Prologue

1650, boul. Lionel-Bertrand

Boisbriand (Québec)

J7H 1N7

Téléphone: (514) 434-0306

Ext.: 1-800-363-2864

Télécopieur: (514) 434-2627

Ext.: 1-800-361-8088

GRAPHISME DE LA PAGE COUVERTURE:

Nathalie Proulx

© 1996 Acfas

Dépôt légal 2^e trimestre 1996
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

Voir données de catalogage avant publication (CIP) au couvert III

Le travail et l'emploi en mutation

Actes du colloque

sur le thème aujourd'hui : diversité des appartenances

tenu le 23 mai 1993

à l'Université du Québec à Chicoutimi

dans le cadre du

XXI^e Congrès de l'Association canadienne-française
pour l'avancement des sciences

Sous la direction de

Lucie Mercier et France Bombardier

Groupe de recherche sur les

travaux sociaux et psychosociaux de l'ère

Centre de santé publique de Chicoutimi

Le travail et l'emploi en mutation

Actes du colloque

Le travail aujourd'hui : discontinuités et opportunités

tenu le 25 mai 1995

à l'Université du Québec à Chicoutimi

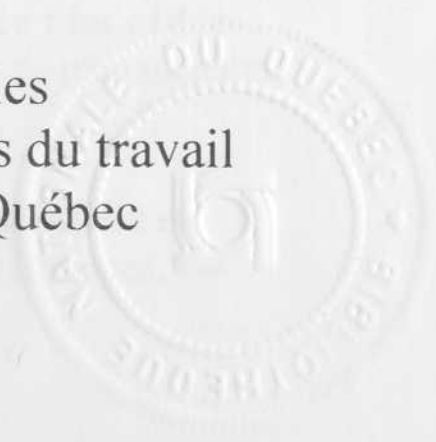
dans le cadre du

63^e Congrès de l'Association canadienne-française
pour l'avancement des sciences

Sous la direction de

Lucie Mercier et Renée Bourbonnais

Groupe de recherche sur les
Impacts sociaux et psychologiques du travail
Centre de santé publique de Québec



Le travail et l'emploi en mutation

Actes du colloque

à l'Université de Québec, 22-23 mai 1995

par le 22 mai 1995

à l'Université de Québec à Chicoutimi

pour le Centre de

la recherche en économie et en sociologie

pour l'amélioration des services

HD

5729

Q8C62

1995



TABLE DES MATIÈRES

LE TRAVAIL ET L'EMPLOI EN MUTATION

Le travail et l'emploi aujourd'hui : problématique, Lucie Mercier,
Équipe de recherche sur les Impacts sociaux et psychologiques du travail,
Centre de santé publique de Québec 1

L'évolution du marché du travail dans le contexte de la mondialisation : perspectives générales et résultats d'une enquête,
Diane-Gabrielle Tremblay, Télé-Université, Université du Québec 11

Renverser le mouvement vers la préretraite? L'effet des politiques sociales et du marché du travail, Oscar E. Firbank, Groupe de recherche sur les aspects sociaux de la santé et de la prévention (GRASP),
École de service social, Université de Montréal 45

Stratégies d'insertion sociale des jeunes dans un contexte de précarité d'emploi, Madeleine Gauthier, INRS - Culture et Société 73

Les stratégies de la précarité, Michèle Vatz Laaroussi,
Département de service social, Université de Sherbrooke 91

Discontinuités et ruptures dans la vie professionnelle des femmes : la conversion d'une résistance naturelle en un paradoxe social,
Romaine Malenfant, Équipe de recherche sur les Impacts sociaux et psychologiques du travail, Centre de santé publique de Québec 107

Le (non) choix d'être caissière, Angelo Soares, Équipe de recherche sur les Impacts sociaux et psychologiques du travail, Centre de santé publique de Québec 125

La promotion de carrière entre plaisir et souffrance : les cadres de premier niveau, Aurélie Delaurière, Département de management, Université Laval 147

« Copilote insertion » et intervention auprès d'une clientèle en rupture d'emploi, Marie-Chantal Guédon et Jacques Limoges,
Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke 171

LE TRAITÉ DE L'ÉTAT DE LA NATION

La France est une monarchie constitutionnelle. Les principes de la monarchie constitutionnelle sont : la séparation des pouvoirs, la responsabilité du ministre, la souveraineté nationale.	1
Le pouvoir législatif est exercé par le roi et les deux chambres du parlement. Le roi est le chef de l'exécutif. Les ministres sont responsables devant le parlement.	15
Le pouvoir exécutif est exercé par le roi et les ministres. Le roi est le chef de l'exécutif. Les ministres sont responsables devant le parlement.	35
Le pouvoir judiciaire est exercé par les tribunaux. Les juges sont indépendants et inamovibles.	55
La France est une nation libre. Les citoyens jouissent de la liberté de la presse, de la liberté de réunion, de la liberté de culte.	75
La France est une nation égale. Tous les citoyens ont les mêmes droits et les mêmes devoirs.	95
La France est une nation unie. Les citoyens sont liés par une même loi.	115
La France est une nation forte. Elle a une armée puissante et une marine glorieuse.	135
La France est une nation prospère. Elle a une agriculture abondante et une industrie florissante.	155
La France est une nation sage. Elle a une constitution saine et une administration efficace.	175
La France est une nation heureuse. Elle a une paix durable et une prospérité croissante.	195

Au
Quel
mond
activ
quel
fragm
mém
empl
contr
davan
mutat
dabor
struc
Séon
desq
exag
dentr
du ter
appor
une id
Ph
trava

LE TRAVAIL ET L'EMPLOI AUJOURD'HUI : PROBLÉMATIQUE

Lucie Mercier*

Au cours des quinze dernières années, diverses transformations ont marqué le Québec de même que la plupart des pays occidentaux. Crises économiques, mondialisation des marchés, développement des technologies, augmentation des activités du secteur tertiaire, mouvement de l'emploi et du chômage constituent quelques-unes de ces manifestations. Le marché du travail s'est peu à peu fragmenté avec l'accroissement de formes d'emplois atypiques. Précarité, intermittence, flexibilité, instabilité, insécurité caractérisent de plus en plus les emplois actuels. La prolifération du travail à temps partiel et sur appel, des contrats à durée limitée et des horaires brisés, la réduction, voire l'absence d'avantages sociaux et de normes de protection témoignent de cette profonde mutation qui touche presque tous les secteurs d'activités. Ces changements, d'abord imputés à une conjoncture, semblent désormais relever d'un déséquilibre structurel. De nombreux pays industrialisés connaissent un chômage endémique. Selon Perret et Roustang (1993), cette crise de l'emploi se traduit par un désajustement croissant entre les besoins de l'économie marchande et les exigences identitaires des individus. Les fermetures ou les restructurations d'entreprises, les nouveaux modes de gestion, la variété dans les aménagements du temps de travail, les interruptions d'emplois ont grandement modifié le rapport de l'individu à l'activité. Détenir un emploi n'assure plus nécessairement une identité professionnelle au sens d'un statut d'intégration sociale.

* Ph.D., Sociologie, Groupe de recherche sur les Impacts sociaux et psychologiques du travail, Centre de santé publique de Québec.

Cette nouvelle réalité oblige, d'ores et déjà, à mettre en oeuvre des mesures pour évaluer et reconsidérer l'organisation du travail de même que l'organisation de la société. La situation présente semble introduire un paradoxe. Comme l'explique Donzelot (1991), le travail est devenu une valeur première en raison de sa rareté, mais aussi à cause de la qualification accrue qu'il exige et du rôle social qu'il exerce. Auparavant, le travail représentait une contrainte collective à laquelle il était difficile de se soustraire, des mécanismes de sécurité de l'emploi et la perspective d'une retraite bien méritée le rendaient plus attrayant; aujourd'hui, malgré un contexte d'incertitude, la collectivité se doit d'accorder une place à l'individu de manière à combler son sentiment d'utilité. Il revient donc à la société de valoriser l'individu, ici et maintenant, en lui octroyant une activité reconnue. Or, les emplois actuels sont groupés selon qu'ils requièrent des compétences exceptionnelles susceptibles de répondre au besoin de réalisation et de gratification ou selon qu'ils demandent un degré d'investissement et de qualification moindres, mais dont la satisfaction est moins évidente. Dans ce dernier cas, il s'agit le plus souvent d'emplois temporaires, non vraiment choisis, sans sécurité ni avantages sociaux et assortis d'une faible rémunération. Présentement, au Québec, entre un tiers et la moitié des personnes sur le marché du travail occupent ce type d'activité (Tremblay, 1994). C'est dire que la précarité de l'emploi est un phénomène en expansion pour lequel toutes les dimensions n'ont pas encore été explorées. On commence à peine à entrevoir les conséquences sur la vie personnelle, familiale et sociale des individus. Une proportion croissante de travailleurs et de travailleuses doivent désormais cumuler plus d'un emploi pour atteindre une charge de travail à temps plein et un nombre suffisant d'heures rétribuées.

Le lien à l'emploi se complexifie avec la transformation des règles de fonctionnement du marché du travail. Les efforts consentis dans l'activité engagent une somme de plus en plus importante d'énergies physiques et psychiques qui n'apportent pas toujours, dans l'immédiat comme dans le futur, la valorisation et la reconnaissance attendues. Dans cet univers de rationalisation des emplois, on semble s'en remettre à la capacité d'adaptation de l'individu quant à l'employabilité, occultant ainsi les facteurs structurels pourtant bien réels (Fréchet, 1993). Par ailleurs, si l'on commence à entretenir l'idée que l'activité rémunérée constitue un privilège plutôt qu'un droit ou une aspiration légitime, il y a fort à parier que les tensions et les conflits vont s'accroître avec

le risque accru pour de nombreuses personnes d'être repoussées hors du système. Il importe donc de réduire la distance entre les impératifs économiques et les valeurs sociales, d'atténuer l'écart entre les objectifs des entreprises et les désirs des individus. Un tel projet doit être soutenu et partagé par la collectivité. À cet effet, des politiques doivent être mises en oeuvre.

Touraine (1992) fait le constat qu'une société de marché où on est dedans ou dehors a remplacé une société de production où l'acteur était en haut ou en bas. La société industrielle reposait sur un système disciplinaire, hiérarchique, basé sur la notion de classe alors que la société postmoderne se fonde sur un système managérial constitué de réseaux (Aubert et de Gaulejac, 1991). Touraine compare la société actuelle à un marathon où tout le monde a le droit de courir et d'entrer dans la course; on y compte cependant un nombre croissant d'éclopés et d'handicapés incapables de suivre le rythme effréné des changements et l'exigence de la compétitivité, certains sont tout simplement rejetés hors circuit. D'aucuns sont conviés à l'excellence, d'autres à l'exclusion. Telle se construit une société duale avec, d'un côté des organisations qui créent un style de gestion et de fonctionnement apte à mobiliser des individus attirés par la performance, de l'autre, un système qui génère des laissés pour compte. Quelle que soit la situation, il semble y avoir un prix à payer.

Une société commence à se résigner au dualisme lorsqu'elle accepte la précarité et la vulnérabilité comme des *états de fait* -- voire lorsqu'elle les recherche au nom de la rentabilisation de l'appareil productif d'une part, et de la promotion d'un individualisme sans attaches comme valeur éthique suprême de l'autre (Castel, 1991:167).

On assiste en quelque sorte à l'éclatement du social. Les critères d'efficacité, de rendement et de compétitivité sont de plus en plus prisés sur le marché du travail. Par ailleurs, un plus grand nombre d'individus recherchent l'autonomie, la liberté, le contrôle de leur temps, la diversité des rôles. Un certain décalage existe entre le système et les acteurs. Dans ce contexte en mouvance, la flexibilité apparaît toutefois comme l'un des traits marquants. La multiplication des statuts d'emploi reflète cet assouplissement. Une demande de souplesse dans les horaires et la réduction du temps à consacrer au travail contraint semble

provenir des travailleurs et des travailleuses. En contrepartie, les emplois dotés de ces caractéristiques sont parfois instables et dépourvus de sécurité. Une chose est sûre, cette fin du XXI^{ème} siècle constitue probablement une période transitoire où le travail comme pivot central de l'existence, tel qu'il s'est exercé tout au long de l'ère industrielle, tend à s'effriter au profit d'une diversification des activités et du temps de travail. Une temporalité unique, linéaire et imposée fait place à une temporalité plurielle, davantage choisie (de Jouvenel, 1993). Du moins, c'est un souhait qui trace son chemin. Un cycle de vie composé d'allers-retours remplace le cycle à trois temps: formation, travail, retraite. Le travail comme éthos du destin humain perdure, mais devient de moins en moins possible dans un environnement où nombre de personnes vivent le déplacement, le déclassement, le retrait. Plusieurs se retrouvent continuellement en situation de rupture.

Questionner les formes actuelles d'emplois et les trajectoires professionnelles semble une voie pertinente pour appréhender et expliquer les multiples raisons d'interruption de même que les stratégies élaborées par les entreprises et les employé(e)s de plusieurs catégories d'activités. La discontinuité dans les parcours professionnels a, à maintes reprises, été abordée dans le cadre d'études sur les itinéraires féminins sous l'angle de l'articulation maternité-famille-travail. Ce phénomène, surtout associé au travail des femmes, frappe aussi les hommes. Avec l'émergence de ces nouvelles composantes de l'emploi, le retrait de l'activité atteint les femmes et les hommes à différentes étapes de leur cycle de vie; les jeunes de 18-30 ans et les personnes de 50-64 ans sont cependant plus touchés. Présentement, les difficultés d'insertion et de réinsertion en emploi demeurent une préoccupation majeure et intéressent autant les individus que les représentants de diverses instances: gouvernement, syndicats, groupes de pression et d'action, etc. Au cours des dernières années, de nombreux chercheurs (Dandurand, 1993; Gauthier, 1994) ont documenté la question de la formation et de l'intégration professionnelles des jeunes et, depuis peu, des sociologues, des économistes et autres s'interrogent sur la pratique de la retraite anticipée et le vieillissement en emploi; des études sont d'ailleurs effectuées sur ces thèmes (Firbank, 1995; David, 1994; Guérin, 1991).

Dans cette perspective, apparaissent des recherches où l'accent est mis sur l'individu dans l'organisation (Chanlat et col., 1990; Aubert et de Gaulejac, 1991;

Gazier, 1993) De plus en plus, les entreprises ont la responsabilité de construire une éthique collective où réside le souci des personnes, de la collectivité et des institutions (Chanlat, 1990). La préoccupation d'ajuster les normes de productivité à l'équilibre psychologique des personnes doit se développer. Il convient d'organiser le travail de manière à permettre la socialisation et à renforcer l'identité. Comme le souligne Sainsaulieu (1992), une organisation qualifiante, accueillante et innovante doit constituer les trois pôles d'une entreprise et devenir un lieu de synthèse sociale. Au fil des années, divers milieux de travail ont été étudiés sous différents aspects; des théories ont été élaborées autour de concepts comme la satisfaction au travail, le climat organisationnel, la qualité de vie au travail, la culture organisationnelle (Laflamme, 1994). Ce dernier concept semble, à certains égards, réunir les trois autres.

Une culture organisationnelle doit correspondre aux besoins des individus et assurer le partage de valeurs et d'expériences qui donnent un sentiment d'appartenance à une communauté (Laflamme, 1994). Dans quelle mesure le contexte actuel de l'emploi peut-il garantir le développement ou le maintien d'une telle culture lorsque les travailleurs et les travailleuses connaissent de fréquents retraits d'activité ?

De façon générale, les arrêts temporaires ou définitifs engendrent des problèmes chez les femmes et les hommes qui les vivent. Ils affaiblissent l'intérêt et la motivation, freinent l'investissement et suppriment le sentiment d'appartenance et d'identification à un milieu de travail. Les situations d'alternance chômage-emploi, bien qu'elles soient de plus en plus courantes, produisent des ruptures qui laissent parfois des séquelles. Ce chômage «d'insertion» peut dégénérer en chômage «d'exclusion» quand il s'agit de personnes, surtout les plus âgées, qui connaissent des périodes de chômage de longue durée (Bellemarre, Poulin-Simonet Tremblay, 1992). Par ailleurs, un nombre croissant d'individus risquent, après avoir traversé plus d'une interruption, une exclusion sociale encore plus grande menant à la désaffiliation ou à la désintégration (Castel, 1991). De Gaulejac et Léonetti parlent de «lutte des places» pour désigner ce phénomène.

«C'est une lutte d'individus solitaires contre la société pour retrouver une «place» c'est-à-dire, un statut, une identité, une reconnaissance, une existence sociale» (1994:19).

Le processus de la discontinuité professionnelle, s'il ne mène pas fatalement à la désinsertion totale, peut tout de même avoir des répercussions sur la vie personnelle, familiale, professionnelle et sociale. Il en résulte parfois des effets néfastes sur la santé physique et mentale des personnes, ce qui entraîne indéniablement des coûts économiques et sociaux. Comment minimiser les conséquences de ces multiples transformations du marché du travail lorsque l'on sait que le plein emploi pour tous devient un objectif presque utopique ? Faudra-t-il, dans l'avenir, apprendre à gérer les discontinuités, à composer avec la flexibilité, à concevoir autrement l'activité pour y déceler des opportunités quelque peu avantageuses ? Il arrive parfois que des trajets professionnels discontinus comportent des effets positifs; un nouveau départ peut fournir l'occasion de se reprendre, de se réajuster, de se mobiliser à partir d'autres prémisses et apporter un mieux-être à la personne et à son entourage.

Bref, c'est sous différentes facettes que ce sujet peut être abordé et interprété. En témoignent d'ailleurs les textes rassemblés dans cet ouvrage. Les deux premiers exposés traitent davantage la question du travail du point de vue de son organisation ou des mesures sociales qui le régissent et ce, dans un contexte économique, social, démographique en changement. Les autres textes incluent le point de vue de l'acteur. Diane-Gabrielle Tremblay dresse un tableau de la situation du marché du travail canadien et québécois qu'elle compare avec d'autres pays. Son analyse porte, entre autres, sur la capacité des villes et régions du Québec à effectuer le virage qui s'impose avec la perspective du libre-échange et de la mondialisation des marchés. Les entreprises ont tout intérêt à modifier leurs pratiques dans le sens d'une «stratégie de qualité et d'innovation» même s'il reste difficile de prévoir les retombées au niveau de l'emploi. Pour sa part, Oscar Firbank observe que le contexte de la dernière décennie a favorisé le développement de politiques de gestion qui ont permis la mise à la retraite avant l'âge «normal». Certains programmes publics et privés dotés de prestations de retraite, d'invalidité, d'adaptation ont incité au retrait de l'activité un grand nombre de travailleurs de 55 à 64 ans. Cette stratégie largement utilisée commence à susciter le questionnement.

Si les entreprises transforment leurs stratégies de production et de gestion, les individus, quant à eux, mettent en oeuvre des stratégies qui se révèlent tantôt «gagnantes», tantôt «perdantes». C'est ce que présente Madeleine Gauthier en illustrant le cas des jeunes particulièrement touchés par l'intermittence en emploi. Sa réflexion invite à une redéfinition de la «question sociale» et à la recherche de moyens mieux adaptés à la nouvelle réalité sociale. Toujours sous l'angle de l'acteur, Michèle Vatz Laaroussi fait part des stratégies élaborées par des familles en situation de chômage de longue durée. À travers des trajectoires parsemées de ruptures, une reconstruction des continuités semble possible. Il en résulte un nouveau rapport au social qui devrait être pris en compte. S'interrogeant sur la discontinuité en emploi dans les parcours des femmes, Romaine Malenfant souligne les difficultés toujours présentes à actualiser projet professionnel et projet familial dans une organisation sociale du travail qui s'appuie sur des structures traditionnelles. La conciliation les amène à composer incessamment sous le mode du retrait de la sphère publique ou privée. Angelo Soares décrit le métier de caissière au Québec et au Brésil. Il expose les différences et les similitudes, cependant il met surtout l'accent sur les circonstances qui ont entouré le choix de ce métier. Cet emploi «pas vraiment choisi» constitue une rupture du projet de vie, mais non du parcours professionnel.

La discontinuité peut être appréhendée en fonction des allers et retours sur le marché du travail, mais également à l'intérieur même d'un milieu de travail. À partir d'une analyse de cas, Aurélie Delaurière montre comment la promotion de carrière peut amorcer un processus de transformation allant du plaisir à la souffrance. Les ruptures et les souffrances qui en découlent de même que les failles du système peuvent être atténuées avec le développement d'ingéniosités diverses. Enfin, les mutations actuelles dans de nombreux domaines et notamment dans l'univers du travail forcent la réflexion et l'action d'où l'établissement de mesures pour venir en aide aux entreprises ou aux personnes affectées par les changements et les restructurations. Marie-Chantal Guédon et Jacques Limoges présentent un logiciel d'évaluation de l'employabilité afin de faciliter l'insertion professionnelle auprès d'individus en situation d'interruption d'emploi. Bien qu'axée sur un mode d'intervention individuel, leur approche tient compte du contexte socio-économique et du marché du travail.

Dans l'ensemble, les auteurs de cet ouvrage, malgré des démarches singulières et des angles d'approche variés, font ressortir la nécessité d'élaborer un nouveau contrat social dans lequel des stratégies collectives doivent être mises en oeuvre pour pouvoir, non seulement s'adapter à la réalité d'aujourd'hui, mais offrir d'autres possibilités.

Références

- Aubert, N., De Gaujelac, V. (1991). Le coût de l'excellence, Paris, Seuil.
- Bellemarre, D., Poulin-Simon, L., Tremblay, D.-G. (1992), «La situation et les enjeux spécifiques des travailleuses vieillissantes», Recherches féministes, 5(2):123-148.
- Castel, R., (1991). De l'indigence à l'exclusion: la désaffiliation», Donzelot, J. (dir.), Face à l'exclusion. Le modèle français, Paris, Éditions Esprit, 137-168.
- Chanlat, J.-F., (dir.), (1990). L'individu dans l'organisation. Les dimensions oubliées, Sainte-Foy, PUL, Éditions ESKA.
- Dandurand, P. (dir), (1993). Les enjeux actuels de la formation professionnelle, Québec, IQRC, (Coll. Questions de culture, 19).
- David, H., (1994). «Les femmes vieillissantes au travail et à la retraite», Groupe de recherche sur les aspects sociaux de la santé et de la prévention (GRASP), Montréal, Université de Montréal.
- Donzelot, J., (1991). «Le social du troisième type», Donzelot, J. (dir.), Face à l'exclusion. Le modèle français, Paris, Éditions Esprit, 15-38.
- Firbank, O., (1995). «Les «baby-boomers» à la retraite: nouveaux riches ou nouveaux pauvres ?», Le Gêrontophile, 17(2):13-17.
- Fréchet, G., (1993). «Perceptions des difficultés d'insertion en emploi et raisons de fin d'emploi: les cas du Québec et du Canada», Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie, 30(4):468-487.
- Gaujelac, V. de, Léonnetti T. L., (1994). La lutte des places. Insertion et désinsertion, Marseille, ÉPI/Hommes et perspectives.
- Gauthier, M., (1994). Une société sans les jeunes, Québec, IQRC.

Gazier, B., (1993). Les stratégies des ressources humaines, Paris, La Découverte.

Guérin, G., (1991). «Les pratiques de gestion en matière de vieillissement», Blouin, R., Ferland, G., Larocque, A., Rondeau, C., Poulin-Simon, L. (dir), (1991). Vieillir en emploi, Sainte-Foy, PUL, 51-89.

Jouvenel, H. de, (1993). Le temps de travail. Futuribles, Paris, Syros.

Laflamme, R. (1994). La vie dans les organisations, Sainte-Foy, PUQ.

Perret, B., Roustang, G., (1993). L'économie contre la société. Affronter la crise de l'intégration sociale et culturelle, Paris, Seuil.

Sainsaulieu, R., (1992). «Organisations qualifiantes, innovantes, accueillantes», Mercure, D. (dir.), La culture en mouvement. Nouvelles valeurs et organisations, Sainte-Foy, PUL, 125-136.

Touraine, A., (1992). «Inégalités de la société industrielle, exclusion du marché», Affichard, J., Foucauld, J.-B. de, (dir.). Justice sociale et inégalités, Paris, Éditions Esprit, 163-174.

Tremblay, D.-G., «Chômage, flexibilité et précarité de l'emploi: aspects sociaux», Dumont, F., Langlois, S., Martin, Y. (dir.), (1994). Traité des problèmes sociaux, Québec, IQRC, 623-652.

**L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL
DANS LE CONTEXTE DE LA MONDIALISATION :
PERSPECTIVES GÉNÉRALES ET RÉSULTATS D'UNE ENQUÊTE**

Diane-Gabrielle Tremblay*

Depuis l'accord de libre-échange nord-américain en particulier, les expressions mondialisation, continentalisation et globalisation reviennent régulièrement dans les préoccupations relatives à l'emploi. Il est difficile toutefois d'établir des liens de causalité directs entre les phénomènes de mondialisation et la situation de l'emploi. Notons d'abord que ces concepts renvoient tous, à notre avis, à un changement important dans le modèle de développement économique de l'après-guerre, où les États-nations étaient au centre du développement économique. Aujourd'hui, de plus en plus, ce sont les entreprises multinationales qui sont au cœur des stratégies économiques à l'échelle mondiale et les États n'arrivent pas à maîtriser les évolutions de l'emploi et du chômage sur leur territoire.

Le développement économique des nations et des régions comme les problèmes de chômage doivent maintenant être envisagés dans le contexte recouvert par les notions de mondialisation, de continentalisation ou de globalisation.

* Ph.D., Science économique, Télé-Université, Université du Québec.

Les différentes régions du Québec sont confrontées, à des degrés divers et de manière différente, à de nouveaux défis associés à la mondialisation des marchés et à la continentalisation des économies. Cela influe sur le chômage et l'emploi - la qualité des emplois - dans les diverses régions de l'Amérique. C'est là un changement fondamental en ce qui concerne la maîtrise du chômage et des situations d'emploi, et l'on peut penser que cela a une incidence sur les perceptions des individus, comme nous le verrons plus loin.

Pour les régions plus industrialisées, comme le Québec, où les coûts de main-d'oeuvre sont plus élevés, il faut faire face au défi de la mise en place d'une économie à valeur ajoutée. En effet, cela nous paraît incontournable pour la survie de la majorité des régions du Québec, comme du Canada et des États-Unis, dont les coûts de main-d'oeuvre sont plus élevés que ceux de leurs voisins du reste des Amériques. Dans ce contexte, plusieurs se demandent quel effet ces mutations pourraient avoir sur l'emploi et le chômage. Il n'est certes pas facile de prévoir l'avenir en ces matières et un très grand nombre de questions se posent.

Les régions centrales et les grandes villes de l'Amérique du Nord sont-elles les seules à pouvoir prétendre à des productions à forte valeur ajoutée? Les villes et régions du Québec arriveront-elles à faire ce virage ou resteront-elles confinées à leurs productions traditionnelles? Nos économies s'orientent-elles vers une dualisation, c'est-à-dire une plus grande concentration des activités et des entreprises à forte valeur ajoutée dans quelques grands centres et le développement d'un chômage massif par ailleurs? Le développement des formes d'emploi qualifiées de «non standard» est un autre phénomène qui risque de persister dans l'avenir. Quels sont donc les enjeux de la mondialisation et de la continentalisation pour le Québec et ce, non seulement pour les personnes en chômage, mais aussi pour celles en emploi?

Nous ne pouvons pas répondre à toutes ces questions, compte tenu de la difficulté de prévoir l'avenir. Nous pouvons toutefois dessiner les grandes lignes des enjeux qui nous paraissent majeurs, et des tendances qu'il nous semble probable de voir se développer ou se poursuivre sur le plan de l'emploi et du chômage. Nous commencerons par préciser à quoi renvoie le contexte actuel de mondialisation dans une première section, puis nous traiterons de la situation de

chômage observée au Québec, puis de la flexibilité et de la précarité d'emploi, pour conclure avec certaines données d'une recherche que nous avons menée récemment, et qui traitent des thèmes de la stabilité d'emploi et des perceptions des salariés à cet égard. Ces résultats, sans pouvoir être considérés représentatifs de la situation de l'ensemble des salariés québécois, puisqu'il ne s'agit que de quelques études de cas, sont tout de même intéressants, croyons-nous, à titre indicatif; les données recueillies auprès de quelque 180 salariés témoignent des inquiétudes que font naître la mondialisation et le chômage et constituent en quelque sorte une manifestation concrète de la portée de ces phénomènes dans la vie des individus. Enfin, nous concluons sur une note plus générale relativement à nos résultats de recherche et à ce qu'ils signifient pour l'évolution du marché du travail.

Mondialisation et emploi

Voyons d'abord ce que recouvrent les différents concepts associés à l'intégration ou la mondialisation. Une définition simple de la mondialisation renvoie au fait que la production devient mondiale, que les marchés deviennent mondiaux. La mondialisation des productions et des échanges économiques peut aussi renvoyer au développement de marchés mondiaux régis par des normes ou standards établis à l'échelle mondiale. Le phénomène implique une accentuation de la concurrence entre les lieux de production et les entreprises. Ce phénomène est surtout caractérisé par le fait que les grandes entreprises (multinationales ou transnationales) déploient leurs activités entre différents pays. Certains économistes considèrent que cela signifie qu'il y a uniformité dans les systèmes de production et les comportements.

Pour certains, le mot globalisation n'est qu'un anglicisme pour traduire le mot anglais «globalization», qui devrait être traduit par mondialisation. Pour d'autres, la globalisation se distingue de la mondialisation, au sens de répartition des activités à l'échelle internationale, en ce sens qu'elle met l'accent sur le fait qu'une multitude de lieux sont aujourd'hui en mesure d'innover. Le concept de globalisation rend ainsi compte d'un modèle de production tout à fait différent de celui de la mondialisation, fondé sur une production que l'on peut qualifier de production taylorisée, de masse. À l'inverse, la globalisation caractériserait un

modèle de production fondé sur la spécialisation flexible, diversifiée et ciblée («diversified quality production» diraient les auteurs anglophones).

Que les expressions soient employées correctement ou non, il faut reconnaître qu'il s'agit là d'un enjeu majeur en regard du problème du chômage dans le contexte de l'intégration américaine. En effet, on peut se demander si les productions seront réparties entre les différents pays et régions en fonction de leur appartenance à un mode de production ou à un autre. En clair, les productions «diversifiées de qualité» seront-elles réservées à quelques régions (même pas l'ensemble) du Nord, alors que les productions de masse, exigeant une main-d'oeuvre moins qualifiée, seraient confinées aux pays et régions du Sud, à coûts de main-d'oeuvre moins élevés.

Pour ce qui est de la continentalisation, il est intéressant de traiter de ce concept dans la perspective de l'intégration américaine, puisqu'elle pourrait s'y associer. En fait, à l'heure actuelle, outre la forte dépendance du Canada à l'égard des États-Unis (qui n'est pas réciproque), on n'observe pas une très forte intégration des économies canadienne et mexicaine : elles ont peu d'échanges entre elles. Ainsi à l'inverse de l'Asie, où l'on observe une progression particulièrement importante dans les échanges «internes», à l'intérieur du continent, on ne peut pas dire que la continentalisation des échanges constitue un développement marquant, du moins pour le moment.

Les échanges intra-continentaux sont particulièrement importants dans la CEE, où ils représentent 58% des exportations et des importations¹. La tendance est moins marquée en Amérique du Nord, où les exportations à l'intérieur de la région ont augmenté pour atteindre 43% en 1987, alors que les importations diminuaient à 30%, l'Asie prenant une place de plus en plus importante sur ce plan depuis 1970. Ainsi, l'Amérique du Nord est-elle marquée par un processus de continentalisation, mais celui-ci est moins marqué pour le moment que celui observé en Europe.

¹ Voir le texte de Deblock et Rioux.

Le Canada et le Mexique ont toujours effectué l'essentiel de leur commerce avec les États-Unis; 70% de leurs échanges se faisant avec ce voisin, les deux pays se trouvent de fait fort dépendants des États-Unis. Du côté des États-Unis, la situation n'est pas la même, puisque ce n'est que 30% des exportations qui sont destinées aux Mexique et au Canada, et seulement 20% des importations qui proviennent de ces pays (Deblock et Éthier, 1992). La relation entre les trois pays est à l'évidence inégale et cela laisse présager des situations différenciées sur le plan du travail.

Il faut d'ailleurs noter que si les productions internationales se sont multipliées par 7 depuis les années 50, le commerce international a pour sa part été multiplié par 15. Quelques pays et régions dominant évidemment ce commerce international, dont sont exclus la majorité des pays en voie de développement. En fait, 70% des échanges se font entre des pays développés.

Le phénomène de la mondialisation n'est pas sans poser des défis importants du point de vue de l'emploi puisqu'on observe des effets négatifs en termes de chômage et de sous-emploi. Ce n'est pas tant le phénomène de la mondialisation en soi qui engendre du chômage et de l'exclusion toutefois, mais plutôt les politiques internationales néo-libérales, qui sont source d'instabilité dans le système monétaire international et d'instabilité pour les économies nationales. Le Québec et le Canada sont d'ailleurs fortement touchés par l'instabilité monétaire et cela explique en partie leurs difficultés sur le plan de l'emploi. Voilà donc pour le contexte économique général, dont nous verrons plus loin certaines incidences sur les perceptions des individus en situation d'emploi.

Le chômage au Québec et au Canada

Au cours des dernières décennies, la situation du chômage n'a cessé de s'aggraver au Québec et au Canada. Le chômage avait presque doublé à la fin des années 1970 (8,3% en 1978)², et depuis le début des années 1980, il n'est pratiquement pas redescendu en bas de 10% au Québec. Au Canada, on a reculé dans les 7-8% de 1988 à 1990. Bref, la situation du chômage ne s'améliore pas, la moyenne se situant autour de 10% au Québec, ce qui en fait une société à

² Tremblay, D.-G. (1990: 35).

chômage élevé³ ou chronique. En regard de la France ou du Royaume-Uni, nous ne semblons pas si mal faire, mais en comparaison de nombre d'autres pays, comme la Norvège, la Suède, la Suisse, le Japon et l'Autriche, notre situation est loin d'être enviable.

Tableau 1
Taux de chômage standardisés pour la zone de l'OCDE

	1988	1989	1990	1991	1992	1993
Canada	7,7	7,5	8,1	10,3	11,3	11,2
Québec	9,4	9,3	10,1	11,9	12,8	13,1
États-Unis	5,4	5,2	5,4	6,6	7,4	6,8
Japon	2,5	2,3	2,1	2,1	2,2	2,5
Autriche	5,4	5,4	5,4	5,8	6,0	6,8
France	10,0	9,4	8,9	9,4	10,4	11,6
Allemagne	6,2	5,6	7,2	6,3	6,6	8,2
Suisse	0,7	0,6	0,6	1,3	2,5	4,5
Royaume-Uni	8,6	7,2	5,8	8,1	9,8	10,3
Norvège	3,2	4,9	5,2	5,5	5,9	6,0
Suède	1,6	1,4	1,7	2,9	5,3	8,2

Estimations du secrétariat ou données provisoires.

Sources : OCDE(1993) Statistiques trimestrielles de la population active sauf Québec : Statistique Canada, cat 71-201 (1992) Suisse et Autriche : OCDE, Principaux indicateurs économiques (1 et 4) 1993. Totalisations effectuées pour la mise à jour de Tremblay, D.-G. (1990). Nouvelle édition à paraître.

Cette situation de chômage élevé est en partie imputable à une forte augmentation de la population active, qui s'explique entre autres par le fait que les jeunes et les femmes soient de plus en plus présents sur le marché du travail; leur taux d'activité est élevé, comme l'indique le tableau 2. De plus, alors que les taux d'activité des hommes diminuent dans tous les groupes d'âge, ceux des

³ Voir Tremblay et Noël (1992), où cette qualification est donnée.

femmes tendent à augmenter dans le groupe des 25-44 ans en particulier; il était de 71,4% en 1987 contre 77,1% en 1993, et la tendance historique est à la hausse. Il faut toutefois noter que d'autres pays ont connu ce type de hausse de la population active, sans pour autant connaître des taux de chômage aussi élevés. Il n'y a donc pas de lien direct entre l'augmentation de l'activité des femmes et des jeunes d'une part, et la hausse du chômage d'autre part.

Tableau 2**Taux d'activité selon le sexe et l'âge, 1992 et 1993 (en%)**

	1992			1993		
	F	H	Total	F	H	Total
15-24 ans	63,1	67,0	65,1	61,1	65,5	63,3
15-19 ans	51,1	52,8	52,0	49,0	50,7	49,9
20-24 ans	74,3	80,3	77,4	72,5	79,6	76,1
25-44 ans	76,7	92,2	84,4	77,1	92,3	84,6

Source : Statistique Canada (1992), cat. 71-220.

Tableau 3**Taux de chômage selon le sexe, Canada, Québec, Ontario, 1989-1993 (en%)**

	CANADA		QUÉBEC		ONTARIO	
	F	H	F	H	F	H
1989	7,9	7,3	9,6	9,1	5,5	4,7
1990	8,1	8,1	10,1	10,1	6,3	6,3
1991	9,7	10,8	11,3	12,5	9,0	10,1
1992	10,4	12,0	11,9	13,4	9,6	11,9
1993	10,6	11,7	12,1	13,8	9,9	11,2

Source : Statistique Canada (1989), cat. 71-001 et (1992) cat. 71-220.

Les femmes étant de plus en plus actives sur le marché du travail, elles sont aussi de plus en plus touchées par le chômage. Alors qu'à la fin des années 60, leur taux de chômage était inférieur à celui des hommes, il était généralement supérieur dans les années 70 et 80 (d'un ou deux points de pourcentage en général), mais il est aujourd'hui légèrement inférieur.

Il existe également des disparités importantes entre les provinces canadiennes, comme en témoigne le tableau 3, ainsi qu'entre les différentes régions du Québec, comme l'indique le tableau 4. Les données historiques permettent de constater que les écarts ont toujours été importants, et que certaines régions, comme la Gaspésie, la Mauricie Bois-Francs, l'Abitibi-Témiscamingue et la Côte-Nord/Nord du Québec, des régions éloignées du centre, dont l'activité économique dépend souvent des ressources naturelles et de quelques grandes entreprises, ont souvent connu des taux de chômage élevés. Bref, la situation de chômage élevé n'est pas nouvelle pour ces régions en particulier.

Tableau 4

Taux de chômage et d'activité selon la région au Québec, 1992 (en%)

Régions économiques	Taux d'activité 1992	Taux de chômage 1992
Gaspésie	43,5	21,2
Bas Saint-Laurent	56,4	14,4
Saguenay/ Lac St.-Jean	57,7	14,6
Québec	62,6	10,6
Mauricie/Bois-Francs	59,7	13,2
Estrie	59,7	13,2
Montréal	65,4	11,2
Montréal-Centre	62,1	14,0
Laurentides	68,0	12,4
Lanaudière	63,6	12,3
Outaouais	69,7	11,3
Abitibi-Témiscamingue	59,0	13,9
	63,1	13,3
Ensemble du Québec	62,5	12,8

Source : Statistique Canada (1992) cat. 71-220

Au-delà du taux de chômage, il convient de noter les écarts importants existant entre les taux d'activité des différentes régions. Ainsi, non seulement le taux de chômage est-il le plus élevé en Gaspésie, mais le taux d'activité y est le plus faible du Québec. Les régions du Bas Saint-Laurent, du Saguenay/Lac Saint-Jean et de l'Abitibi-Témiscamingue (et à un moindre degré la Mauricie/ Bois-Francs et l'Estrie) ont des taux d'activité nettement plus faibles que les autres régions (voir tableau 4). Les inégalités de développement se traduisent clairement dans ces indicateurs, qui montrent à quel point le marché du travail est déprimé dans certaines régions.

On peut également considérer le chômage sous l'angle du pourcentage de personnes qui ont été en chômage à un moment donné au cours de l'année. L'enquête sur l'activité menée pour la première fois en 1986, et reprise chaque année jusqu'en 1990, nous fournit certaines indications à ce sujet. On note que le pourcentage de personnes en chômage à un moment quelconque de l'année a diminué tant au Canada qu'au Québec de 1986 à 1990. Mais cela cache une autre réalité que nous voyons au tableau 5, soit l'allongement des durées de chômage.

Tableau 5
Situations de chômage en 1990, Canada et provinces

	En chômage à un moment donné (1)	Nombre moyen de semaines de chômage (2)
Canada	14,1	22,6
Terre-Neuve	25,3	22,9
Î.-P.-É.	22,4	15,4
N.-Écosse	16,5	19,4
N.-Brunswick	18,9	18,8
Québec	16,1	26,1
Ontario	12,1	23,4
Manitoba	14,2	20,7
Saskatchewan	12,3	19,2
Alberta	11,8	17,6
C.-B.	14,2	19,0

Sources : 1. Statistique Canada, Enquête sur l'activité 1990, non publié; 2. Statistique Canada (1992) cat. 71-220.

La durée du chômage s'est allongée au Canada au cours des dernières années. Traditionnellement, c'est l'Europe qui est généralement caractérisée par un chômage de longue durée; bien que le Québec n'ait pas rejoint l'Europe sur ce plan, on note toutefois un allongement du chômage, et donc un certain rapprochement de la situation européenne. On constate que le nombre moyen de semaines de chômage a augmenté de 19 à 22,6 au Canada et de 20,4 à 26,1 au Québec de 1986 à 1990. Il faut toutefois rappeler que le Canada est parmi les pays où le chômage de longue durée (un an et plus selon la définition de l'OCDE) est le moins élevé. Seule la Suède connaît un taux inférieur, soit 4,8% contre 5,7% pour le Canada en 1990.

Le Québec et le Canada connaissent donc ce qu'il est convenu d'appeler un chômage *chronique*. Comme nous l'avons indiqué plus haut, cette situation de chômage élevé est en partie imputable à une forte augmentation de la population active, qui s'explique entre autres par le fait que les jeunes et les femmes soient de plus en plus présents sur le marché du travail; leur taux d'activité est plus élevé qu'avant⁴. Mais ce n'est pas la seule cause; cette situation de chômage élevé est aussi due aux récessions importantes connues au cours des années 1980 et 1990. En particulier, la récession de 1990-1992 a eu une incidence importante sur le chômage, puisque les pertes d'emploi se sont étalées sur une durée beaucoup plus longue que dans les années 1980 et qu'un volume plus important de licenciements a été de nature permanente, par suite de nombreuses faillites et de fermetures d'entreprises. Enfin, à notre avis, la hausse du chômage et l'incapacité de notre société à le réduire s'explique également, et peut-être principalement, par le peu d'importance accordé à l'emploi et à la valorisation humaine par le travail dans notre société.

Précarité de l'emploi

Si le chômage augmente ou se maintient, on peut penser que les conditions de travail, notamment la précarité des emplois, seront touchées. Il est difficile de relier la précarité d'emploi, sa progression ou son recul, exclusivement à la progression du chômage ou à l'intégration nord-américaine. La tendance au

⁴ Voir Tremblay (1990) pour les définitions et des données détaillées.

développement de formes d'emploi particulières ou «non standard», voire précaires dans de nombreux cas, date de quelques décennies⁵. Il convient également de noter que les formes d'emploi considérées comme «précaires» au Québec ou aux États-Unis, ne le seraient peut-être pas autant dans d'autres pays en développement. En effet, la précarité d'emploi, comme la pauvreté, est un concept relatif. Elle s'évalue en regard de la situation générale de l'emploi, ainsi que de l'évolution passée, dans une région donnée.

Pendant les années de croissance d'après-guerre, les emplois canadiens et étatsuniens ont fait l'objet de normalisation et de stabilisation. Le salariat a progressé et l'emploi type en est venu à prendre la forme de l'emploi salarié, à plein temps, toute l'année, pour un seul employeur. Cette progression du salariat régulier est caractéristique de la majorité des pays industrialisés, mais surtout des grands pays de l'OCDE ou du Nord. Dans l'après-guerre, dans le contexte d'une croissance économique et d'une demande très fortes, les travailleurs ont pu jouir d'un rapport de force suffisant pour obtenir des statuts de travail régulier, ainsi qu'une bonne progression des salaires. C'est dans ce contexte que l'emploi «régulier à plein temps» s'est de plus en plus imposé comme la «norme» de l'emploi.

Auparavant, le travail saisonnier et le travail autonome, entre autres, étaient beaucoup plus courant. Dans l'après-guerre, leur recul au profit du salariat régulier a donné naissance à une nouvelle norme de l'emploi. Par contre, à la suite des récessions des années 70 et 80, les entreprises ont été amenées à remettre en question cette «norme». Elles ont alors cherché à «flexibiliser» ou à rendre plus malléable ce qui apparaissait trop rigide, en particulier les statuts d'emploi, les heures normales de travail et les avantages sociaux associés à l'emploi régulier à plein temps; elles ont voulu économiser des coûts de main-d'oeuvre.

Parmi les transformations sociales qui ont permis le développement de cette précarisation de l'emploi, il convient d'ajouter aux récessions, ou au chômage élevé qu'elles ont induit, le développement des activités de services dans nos

⁵ Voir Tremblay, D.-G. (1990, 1990a).

économies. Ce dernier phénomène touche davantage les femmes, majoritairement présentes dans un grand nombre d'activités de services. Or, les services ont toujours été caractérisés davantage que l'industrie par des formes d'emploi diversifiées.

Il ne faut cependant pas associer systématiquement la précarité aux formes d'emploi différentes. En effet, certaines situations d'emploi peuvent s'écarter

de la «norme», sans pour autant être précaires⁶. Pensons aux consultants ou pigistes qui travaillent à contrat ; certains d'entre eux vivent une situation précaire, alors que d'autres jouissent de renouvellement de contrats qui finissent par donner une grande stabilité d'emploi. À l'inverse, notons que certains emplois réguliers peuvent disparaître du jour au lendemain dans des secteurs d'activité instables ou en difficulté ; c'est souvent le cas dans le secteur manufacturier en particulier, mais aussi dans certains services comme les commerces.

Un emploi dont la durée dans le temps est incertaine ou limitée (par exemple, travail occasionnel ou temporaire), dont le statut n'est pas défini ou ne donne aucun droit (à des avantages sociaux, des régimes de retraite, ou au simple maintien de l'emploi) est généralement reconnu comme précaire. Par contre, une personne qui choisit de travailler à contrat pour se négocier un salaire plus élevé que le niveau de classification où elle se trouverait, peut plus difficilement être considérée comme précaire. La dimension volontaire ou non de la situation vient ainsi moduler la question de la précarité, rendant un peu floues et mouvantes les frontières entre de la précarité⁷.

Toutes les catégories sociales ne sont pas touchées de la même façon par les formes d'emploi différenciées ou précaires. Étant donné leur forte représentation dans les services, les femmes sont dans une certaine mesure

⁶ Au sujet des formes d'emplois et de la précarité, des distinctions à apporter entre les concepts, et ainsi de suite, voir Tremblay (1992, 1990, 1990a, 1990b, 1989).

⁷ Nous développons plus en détail sur ces concepts et sur la «norme» de l'emploi régulier en Amérique dans Tremblay (1992).

«protégées» du chômage, précisément parce qu'elles acceptent des emplois temporaires ou à temps partiel à la place.

Les femmes de tous âges sont ainsi concernées par les formes d'emplois non standards, alors que ce sont surtout les jeunes hommes (15-24 ans) et, dans une moindre mesure, les hommes vieillissants (45 et plus) qui sont touchés par ces formes d'emplois. Ainsi, malgré leur plus faible représentation sur le marché du travail, les femmes constituent plus de la moitié (54%) des personnes ayant des formes d'emploi non standard au Canada et au Québec. Les jeunes de 15-24 ans (parmi lesquels on retrouve des femmes) représentent pour leur part 40% des personnes ayant des formes d'emploi atypiques⁸.

On estime qu'actuellement, entre un tiers et la moitié des travailleurs du Québec et du Canada ne travaillent pas à plein temps toute l'année, ce qui les exclut souvent des avantages associés à un poste régulier, principalement les avantages sociaux et assurances diverses. Le tableau 6 fait état de la répartition des salariés selon qu'ils travaillent «habituellement à plein temps» (régulier temps plein) ou «habituellement à temps partiel» (régulier temps partiel), ou encore qu'ils ont un statut d'«occasionnel», selon les données du dernier recensement, celui de 1991, qui ont été rendues disponibles en 1993. Le statut occasionnel ainsi défini regroupe un pourcentage fort important de la population, mais il peut également recouvrir des réalités fort différentes. Par ailleurs, la catégorie «régulier temps plein» ne signifie pas que les personnes en question ont un poste régulier, mais plutôt qu'elles ont travaillé «habituellement/ surtout à plein temps».

Il est toutefois clair d'après ce tableau que la norme de l'emploi à temps plein pendant l'ensemble de l'année se trouve remise en question au Canada comme au Québec ; en effet, cette norme ne recouvre qu'une personne sur deux, et à peine plus de 44% des femmes. Il est toutefois intéressant de noter que comparativement aux données de 1986, les personnes travaillant habituellement à temps plein avaient progressé de 2 points de pourcentage. Il n'est pas certain toutefois que ces gains n'aient été perdus au cours de la dernière récession de 1990-1992.

⁸ Ces derniers pourcentages sont tirés de l'ouvrage du Conseil économique du Canada (1991).

Tableau 6**Répartition des travailleurs selon le statut et le sexe, Québec, Canada, 1991**

	Total Nombre	Temps plein	Temps partiel	Occasionnel	Temps plein	Temps plein	Occasionnel
Canada							
Total	14 934 315	52,7%	6,7%	40,5%	7 871 975	1 007 835	6 054 505
Hommes	8 138 025	58,8%	3,3%	37,9%	4 782 205	268 620	3 087 200
Femmes	6 796 290	45,5%	10,9%	43,7%	3 089 770	739 215	2 967 305
Québec							
Total	3 579 695	52,4%	6,1%	41,5%	1 876 800	218 815	1 484 065
Hommes	1 985 100	57,8%	3,1%	39,2%	1 146 400	60 655	778 045
Femmes	1 594 590	45,8%	9,9%	44,3%	730 405	158 165	706 020

Source : Statistique Canada (1993). Recensement de 1991, cat. 93-324.

Des données antérieures⁹ nous avaient permis de constater que la norme de l'emploi à plein temps toute l'année était bel et bien plus fréquente dans les années 1950 et 1960. Ce sont donc les années 1970 qui marquent le changement fondamental dans le régime de production et, par ricochet, dans les modalités d'emploi. On observe notamment l'importance de la progression du groupe «occasionnel» chez les femmes, où cela se traduit sans doute souvent par un emploi précaire.

Les perceptions des salariés en regard de leur situation d'emploi

Pour illustrer l'incidence de cette situation générale à l'intérieur des entreprises, en particulier auprès de salariés, nous présentons maintenant une partie des résultats d'une enquête menée au cours de l'année 1994-1995. Cette enquête a été menée auprès de dix entreprises québécoises, dont quatre du secteur industriel ou manufacturier (pâtes et papier et production alimentaire) et six du secteur des services (communications, finances et restauration). Au total, nous avons réalisé 41 entrevues dans le secteur industriel et obtenu 74 questionnaires remplis par des hommes et femmes travaillant dans ces entreprises. Dans le secteur des services, nous avons réalisé 37 entrevues et obtenu 110 questionnaires remplis. Au total, cela fait 78 entrevues et 184 questionnaires, les personnes ayant participé aux entrevues ayant également rempli le questionnaire, de sorte que nous avons au total 184 cas individuels, dont 118 femmes et 66 hommes, dans ces dix entreprises¹⁰.

⁹ Reproduites dans Tremblay, D.-G. (1990).

¹⁰ Précisons que nous recherchions volontairement des entreprises comptant un bon pourcentage de femmes, puisque la majorité des enquêtes en entreprise portent sur des secteurs et des entreprises masculines, en particulier lorsqu'il s'agit de considérer les nouvelles formes d'organisation du travail et l'évolution de l'emploi et du travail. L'enquête était d'ailleurs menée en collaboration avec le service de condition féminine de la Confédération des syndicats nationaux (CSN). Pour plus de détails au sujet de la méthodologie, voir Tremblay et De Sève (1996) ou encore le rapport de recherche complet, à paraître en 1996.

Tableau 7

Composition de l'échantillon d'enquête dans dix entreprises québécoises selon leur secteur d'activité économique, le nombre d'entrevues réalisées et de questionnaires distribués dans chacune d'entre elles.

PRODUCTION INDUSTRIELLE	Entrevues		Questionnaires	
	F	H	F	H
A. Alimentaire - jus de fruit	8	6	11	8
B. Alimentaire - coupe de poulet	7	4	19	9
C. Alimentaire - produits laitiers	3	3	6	4
D. Pates et papiers	5	5	9	8
TOTAL	23	18	45	29

GRAND TOTAL 41 entrevues réalisées
74 questionnaires distribués

SERVICES	Entrevues		Questionnaires	
	F	H	F	H
E. Restauration - restaurant	1		19	4
F. Finances - caisse populaire	7	3	22	4
G. Communications - télévision	1	7	1	7
H. Communications - Câblodistribution	3	3	9	9
I. Communications - Presse écrite	7	4	15	9
J. Communications - Presse écrite	1		7	4
TOTAL	20	17	73	37

GRAND TOTAL 37 entrevues réalisées
110 questionnaires distribués

Le portrait des enquêtés masculins et féminins ne diffère pas tellement dans les entreprises industrielles et de services, comme nous le voyons au tableau 8. Dans les entreprises de production industrielle, les femmes ont une moyenne d'âge de 42 ans et les hommes de 36,5 ans. Dans les entreprises de service, la moyenne d'âge des femmes (35,4 ans) est moins élevée comparativement à la moyenne d'âge des hommes (40 ans). L'ancienneté des personnes au sein des entreprises de service est aussi moins élevée que l'ancienneté des enquêtés dans les entreprises de production industrielle, ce qui reflète à la fois la plus grande discontinuité des trajectoires d'emploi des femmes et la plus grande rigidité des marchés internes du secteur manufacturier¹¹. L'ancienneté des femmes s'élève à 12 années dans les entreprises de service et à 19 années dans les entreprises de production industrielle. Elle atteint respectivement dans ces deux catégories d'entreprise 12 années et 15 années chez les hommes. L'ancienneté des personnes sur le marché du travail est légèrement plus élevée mais ne dépasse pas 25 années.

¹¹ Au sujet des marchés internes du travail, voir le chapitre 11 dans Tremblay, D.-G. (1990), ainsi que Tremblay (1992b).

Tableau 8
Portrait des enquêtés féminins et masculins

	PRODUCTION INDUSTRIELLE		SERVICES	
	F (45)	H (29)	F (73)	H (37)
Données moyennes				
Age moyen	42 ans	36,5 ans	35,4 ans	40 ans
Postes de travail	Usine et bureau*	Usine et bureau	bureau**	bureau
Ancienneté dans l'entreprise	19 ans	15 ans	12,05 ans	12,4 ans
Ancienneté sur le marché du travail	23 ans	21 ans	17,1 ans	16,08 ans
# d'emplois occupés	3 emplois	4 emplois	3 emplois	4 emplois
Formation scolaire	Sec. V	Sec. V ou moins	Sec. IV,V cégep/univ.	Sec. IV, V cégep/univ

* Manoeuvre, journalière et journalier, opératrice et opérateur, employée et employé de bureau

** Serveuse et serveur, caissière et caissier, employée et employé de bureau, technicienne et technicien, journaliste

Nous avons retenu des entreprises ayant des salariés féminins et masculins occupant des postes similaires, car nous souhaitions pouvoir faire des comparaisons selon le sexe. Nous souhaitions également que les entreprises aient connu des changements technologiques et organisationnels au cours des dernières années, afin d'évaluer leur incidence sur les salariés, et notamment sur la stabilité en emploi et l'organisation du travail; le tableau 9 donne une idée générale des changements vécus dans les entreprises. Nous ne ferons pas état de l'ensemble des résultats ici, mais nous concentrerons sur ceux concernant la stabilité ou l'instabilité d'emploi, les changements de statuts et de conditions (heures) de travail, ainsi que les perceptions des salariés à cet égard. Nous aurions pu regrouper l'ensemble des résultats, mais il nous est apparu plus intéressant de distinguer l'industrie et les services, les hommes et les femmes, car cela fait ressortir certaines différences pertinentes¹².

¹² Bien sûr l'échantillon d'enquête n'est pas parfaitement représentatif du marché du travail québécois, puisqu'il n'a pas été choisi au hasard, et que son nombre n'est pas suffisant, mais ceci nous donne néanmoins quelques indications intéressantes, qui complètent les données statistiques publiques, qui sont représentatives de la population, mais de nature beaucoup plus générale, aucune information n'étant disponible sur les questions que nous évoquons ici, en lien avec la stabilité d'emploi, les inquiétudes relatives à la concurrence internationale et les menaces qu'elle fait peser sur l'emploi.

Tableau 9

**Panorama du changement dans les entreprises de production industrielle
et dans les entreprises de service**

Réponses non discrètes

NATURE DU CHANGEMENT	PRODUCTION INDUSTRIELLE					SERVICES				
			F (45)		H (29)		F(73)		H(37)	
	Années	N	%	N	%	Années	N	%	N	%
Introduction de technologies	1973-1994	31	69	21	72,4	1976-1994	49	67,1	24	64,9
Nouvelle organisation du travail	1973-1994	22	49	17	58,6	1979-1994	48	66,0	16	43,2
Cercles de qualité	1973-1993	12	27	6	20,6	1976-1994	22	30,1	12	32,4
Equipe de travail	1973-1993	19	42	8	27,6	1976-1994	26	36,0	15	40,6
Autres	1989-1993	2	4,4	4	8,9	1976-1994	1	1,4	5	13,5

La sécurité d'emploi (dans une entreprise) est un des fondements de la stabilité de la situation d'un salarié sur le marché du travail et plusieurs études indiquent qu'elle est fondamentale pour la mise en oeuvre de stratégies de qualité et d'innovation¹³. Nous nous sommes donc intéressée à cette question dans notre enquête¹⁴. Nos résultats indiquent que 55,6% des femmes et 44,8% des hommes du secteur industriel ne sont pas satisfaits de leur sécurité d'emploi. De plus, 79,3% des femmes et 73,3% des hommes pensent que leur emploi est menacé par la concurrence d'autres entreprises, incluant la concurrence internationale, particulièrement importante pour deux des quatre entreprises industrielles. Les services semblent un peu plus «protégés» de la concurrence, comme le postulent généralement les théories d'économie industrielle, car les salariés sont effectivement moins nombreux proportionnellement à sentir leur emploi menacé; il n'en demeure pas moins que 34,2% des femmes et 45,9% des hommes perçoivent leur emploi comme menacé par la concurrence. Environ un tiers seulement des femmes (31,5%) et des hommes (32,4%) considère que sa sécurité d'emploi est insatisfaisante.

Tableau 10
Regard des salariés sur leur emploi

Réponses non discrètes

OPINIONS DES SERVICES	Femmes (73)		Hommes (37)	
	N	%	N	%
Emploi menacé par la concurrence	25	34,20	17	45,90
Sécurité d'emploi insatisfaisante	23	31,50	12	32,40
Heures de travail diminueront	24	32,90	7	18,90
OPINIONS DES ENTREPRISES MANUFACTURIÈRES	Femmes (45)		Hommes (29)	
	N	%	N	%
Emploi menacé par la concurrence	33	73,30	23	79,30
Sécurité d'emploi insatisfaisante	25	55,60	13	44,80
Heures de travail diminueront	19	42,20	8	27,60

¹³ Voir Brown, Reich et Stern (1993).

¹⁴ Rappelons que l'enquête a été menée en collaboration avec Monique de Sève, professionnelle de recherche embauchée à cette fin grâce à un financement du CRSH.

De manière plus générale, nous avons pu constater, à la fois dans les entrevues et dans les données du questionnaire, que les perspectives d'emploi dans l'entreprise et sur le marché du travail constituent une source d'inquiétude pour plusieurs. Plus de la moitié des enquêtés féminins (60%) et les deux tiers des enquêtés masculins (65,5%) du secteur industriel sont inquiets de leurs perspectives d'emploi en regard de la situation générale du marché du travail, comme le montre le tableau 11. Plus de la moitié sont également préoccupés par leurs perspectives d'emploi dans l'entreprise. Un tiers des hommes et des femmes son inquiets en raison des qualifications qu'ils possèdent; ils craignent qu'elles soient insuffisantes dans l'avenir et ils craignent également devoir apprendre de nouvelles technologies et suivre des formations complémentaires (voir le tableau pour les pourcentages exacts). Le déplacement possible des activités vers l'Asie suscite également des inquiétudes chez plus du quart des salariés des entreprises industrielles. Enfin, le développement des emplois précaires suscite des inquiétudes chez le tiers des hommes et seulement 15,5% des femmes du secteur industriel, alors que cette inquiétude est nettement plus prononcée dans les services.

Tableau 11**Principales inquiétudes des salariés face à la concurrence et à la compétitivité auxquelles font face les entreprises actuellement**

Réponses non discrètes

SERVICES	FEMMES (73)		HOMMES (37)	
	N=	%	N=	%
Perspectives d'emploi dans l'entreprise	32	43,8	20	54,0
Perspectives d'emploi et qualifications possédées	11	15,1	11	29,7
Perspectives d'emploi et marché du travail	16	21,9	23	62,2
Apprentissage des technologies	13	17,8	4	10,8
Formation professionnelle à suivre	13	17,8	6	16,2
Déplacement des activités de l'entreprise en Asie	0	0,0	3	8,1
Développement des emplois précaires	27	40,0	21	56,7
ENTREPRISES INDUSTRIELLES				
Perspectives d'emploi dans l'entreprise	24	53,3	16	55,1
Perspectives d'emploi et qualifications possédées	15	33,3	9	31,0
Perspectives d'emploi et marché du travail	27	60,0	19	65,5
Apprentissage des technologies	12	26,7	9	31,0
Formation professionnelle à suivre	17	37,8	9	31,0
Déplacement des activités de l'entreprise en Asie	12	26,7	8	27,6
Développement des emplois précaires	7	15,5	9	31,0

En effet, dans les services, 40% des femmes et 56% des hommes sont inquiets du développement des emplois précaires; ceci peut certes s'expliquer par le fait que les emplois non standards ou précaires sont effectivement plus fréquents dans les services. On note que dans les services, les femmes (21%) sont moins inquiètes des perspectives d'emploi en regard du marché du travail, alors que les hommes le sont presque autant dans les services (62%) que dans l'industrie (65%). Ceci reflète bien la réalité du marché du travail: les femmes sont en quelque sorte «protégées» du chômage par l'augmentation des activités de services dans l'économie, services où elles trouvent cependant plus souvent qu'autrement des emplois précaires ou non standards. Les perspectives d'emploi dans l'entreprise même inquiètent toutefois environ la moitié des femmes (43 %) et des hommes (54%).

Les opinions des enquêtés à l'égard de leur sécurité d'emploi et des perspectives d'emploi futures sont ainsi variables, en fonction de la situation spécifique de l'entreprise. À titre d'exemple, notons qu'en 1992, l'entreprise B a été fermée à la suite d'un «lock-out»; à cette époque, les effectifs ont été réduits de moitié, étant passés de 600 à 300 personnes. Étant toujours l'objet d'une concurrence internationale forte, en particulier depuis l'accord de libre échange nord-américain, qui avive la concurrence américaine sur le marché canadien, l'évolution des dernières années a aiguisé les craintes des salariés face à l'avenir de leur emploi, sans compter que certaines entreprises canadiennes du même secteur ont fermé. La sous-traitance et le libre-échange sont ici perçus comme les principales menaces. Dans l'entreprise C, ce sont les changements technologiques qui sont perçus comme les plus insécurisants. La période estivale donne souvent lieu à des embauches temporaires dans cette usine du secteur laitier, et les salariés craignent régulièrement d'être mis à pied ou de perdre leur emploi pendant le reste de l'année, lorsque les activités ralentissent. Au sein de l'entreprise F, du secteur financier, c'est l'introduction de guichets automatiques et plus généralement l'informatisation, qui suscite des inquiétudes. Enfin, au sein de l'entreprise G, du secteur télévisuel, c'est aussi l'embauche de personnel temporaire qui suscite des inquiétudes, puisque la part de personnel temporaire a augmenté au cours des dernières années. Plusieurs craignent que leur poste ne soit aboli, en raison de changements technologiques et de restructurations d'entreprises dans ce secteur.

Bref, l'insécurité d'emploi est assez répandue, pour des raisons variables selon les entreprises, mais renvoyant essentiellement à la concurrence internationale dans le secteur industriel, et aux changements technologiques et aux restructurations dans les services. Les difficultés observées sur le marché du travail et les restructurations d'entreprises ne se traduisent pas toujours par des pertes d'emploi pures et simples. Le statut d'emploi et le nombre d'heures de travail peuvent aussi être touchés. Nous nous sommes donc intéressée à ces deux questions dans notre enquête. Le tableau 12 fait état des changements effectivement intervenus dans les statuts d'emploi des salariés des dix entreprises, par suite de restructurations. Les pourcentages ne sont pas élevés dans la majorité des catégories, ce qui tend à indiquer que le changement de statut n'a pas été la voie privilégiée par ces entreprises au cours des dernières années; en fait, dans certaines entreprises industrielles, on constate qu'un pourcentage non négligeable de personnes est passé au temps plein ou a acquis la permanence par suite de restructurations. Il

semblerait donc que certaines entreprises optent pour la stabilisation des emplois, quitte à en réduire le nombre.

Si les statuts d'emploi ne semblent pas être très touchés par les restructurations, il semble que les heures de travail seraient plus souvent en cause. En tout cas, certains salariés ont déjà vécu ce genre de situation et craignent des réductions d'heures de travail dans l'avenir. En effet, 42,2% des femmes et 27,6% des hommes des entreprises industrielles et 32,9% des femmes et 18,9% des hommes des entreprises de services craignent des réductions d'horaires.

Tableau 12
Changements dans les statuts d'emploi

Réponses non discrètes

SERVICES	FEMMES (73)		HOMMES (37)	
	N	%	N	%
Statut temporaire	4	5,5	0	0,0
Temps partiel	1	1,4	0	0,0
Contractuel	0	0,0	0	0,0
Travail à temps partagé	5	6,8	2	5,4
Temps plein	7	9,6	1	2,7
Permanence	2	2,7	2	5,4
Autres	3	4,1	3	8,1
ENTREPRISES INDUSTRIELLES	FEMMES (45)		HOMMES (29)	
	N	%	N	%
Statut temporaire	1	2,2	1	3,4
Temps partiel	1	2,2	0	0,0
Contractuel	0	0,0	0	0,0
Travail à temps partagé	0	0,0	0	0,0
Temps plein	6	13,3	4	13,8
Permanence	6	13,3	5	17,2
Autres	3	6,7	1	3,4

Tableau 13**Principales causes de la diminution des heures de travail
selon les enquêtés féminins et masculins**

Réponses non discrètes

SERVICES	FEMMES		HOMMES	
	N	%	N	%
Impossibilité de fournir du travail à temps plein	12	16,4	2	0,4
Eviter une mise à pied	12	16,4	5	13,5
Permettre l'engagement de plus de personnes	5	6,8	2	5,4
Baisse de productivité	9	12,3	2	5,4
Ralentissement des activités	12	16,4	5	13,5
Statut d'emploi	2	2,7	2	5,4
Autres	5	6,8	2	5,4
ENTREPRISES INDUSTRIELLES	FEMMES		HOMMES	
	N	%	N	%
Impossibilité de fournir du travail à temps plein	5	11,1	2	6,9
Eviter une mise à pied	3	6,7	5	17,2
Permettre l'engagement de plus de personnes	9	20,0	4	13,8
Baisse de productivité	10	22,2	4	13,8
Ralentissement des activités	3	6,7	3	10,3
Statut d'emploi	1	2,2	2	6,9
Autres	2	4,4	1	3,4

Le tableau 13 donne des détails sur les motifs pour lesquels les salariés craignent de voir leurs heures de travail réduites. Dans le secteur industriel, c'est surtout la baisse de productivité de l'entreprise en regard de ses concurrentes qui inquiète les femmes (22,2%), alors que les hommes (17,2%) pensent que l'entreprise utilisera cette méthode pour éviter des mises à pied. Dans les services, on craint un ralentissement des activités, et l'on pense que l'entreprise souhaitera éviter des mises à pied et sera alors dans l'impossibilité de fournir du travail à temps plein, d'où réduction d'heures. Certains salariés se sentent menacés en raison de leur statut d'emploi (temporaire, temps partiel, ou autre), qui les rend plus vulnérables à la réduction d'horaires; c'est le cas de 6,8% des femmes des services. De fait, les horaires sont souvent variables dans les services, notamment dans la restauration, qui constitue un de nos cas d'entreprises.

Conclusion

Ces quelques données issues de notre enquête témoignent du fait que la sécurité d'emploi n'est certes plus une garantie comme ce fut le cas dans les années 50 et 60 en particulier. Les salariés se sentent aujourd'hui relativement incertains à l'égard de leur avenir en matière d'emploi et l'on constate qu'ils s'intéressent de ce fait à l'évolution générale du marché du travail, ainsi que des marchés des produits de leur entreprise. Ils s'interrogent également au sujet des stratégies concurrentielles et des innovations technologiques et organisationnelles qui sont les plus susceptibles de stabiliser leur emploi dans l'entreprise, comme l'indiquent d'autres données de notre enquête¹⁵. À cet égard, nous concluons sur une note plus générale, à savoir précisément les stratégies concurrentielles possibles dans le contexte économique actuel.

Au Québec, les entreprises ont traditionnellement réagi aux périodes d'incertitude par une stratégie de court terme axée sur la minimisation des coûts. Pour faire face aux difficultés de ces périodes, entre autres à l'instabilité des marchés, les entreprises cherchent à retrouver la rentabilité perdue ou réduite en diminuant leurs coûts de main-d'oeuvre. Les concessions en matière de conditions de travail, qu'il s'agisse des salaires, des heures de travail ou des avantages associés à l'emploi sont d'autant plus faciles à obtenir que le taux de chômage ne cesse de s'élever. Dans les années 1990, la récession a entraîné des concessions qui, souvent, ont touché les salaires et les conditions de travail, mais aussi l'organisation du travail et l'ensemble des règles du jeu associées à la production¹⁶. Les entreprises bénéficient ainsi d'une flexibilité que l'on peut associer aux formes d'emploi non standard, au travail temporaire, occasionnel, ou encore à temps partiel.

Dans le contexte du libre-échange, les stratégies des entreprises évolueront en fonction de la conjoncture, selon que les marchés se stabilisent et les favorisent,

¹⁵ Voir Tremblay et De Sève (1996) ainsi que le rapport de recherche complet, à paraître en 1996.

¹⁶ Dans le meilleur des cas, les réorganisations ou nouvelles formes d'organisation du travail renvoient à des formes d'organisation que l'on peut apparenter au modèle japonais sous certains aspects. À ce sujet, voir Tremblay et Rolland (1996).

ou qu'au contraire, elles se voient contraintes à des restructurations importantes, sans bénéficier des débouchés nécessaires pour financer ces changements. En effet, l'enjeu majeur de l'intégration américaine réside, pour le Canada et les États-Unis, dans l'obtention de débouchés nouveaux pour leurs produits. Les marchés étant saturés, et le taux de croissance de la population y étant plus faible qu'au Mexique ou en Asie par exemple. Les entreprises nord-américaines sont donc confrontées à des défis importants en matière de restructuration.

Les entreprises du Nord sont donc confrontées à une alternative: soit elles cherchent à minimiser leurs coûts de main-d'oeuvre, en réduisant les heures de travail, en grignotant les statuts de travail et avantages sociaux consentis à leurs employés et en réduisant le plus possible leurs effectifs; soit elles modifient radicalement leur stratégie habituelle et elles cherchent plutôt à s'investir dans de nouvelles productions à haute valeur ajoutée, avec une main-d'oeuvre hautement qualifiée, soit la stratégie de flexibilité associée aux nouvelles formes d'organisation du travail, par opposition aux formes précaires d'emploi¹⁷. À long terme, compte tenu des coûts inférieurs de main-d'oeuvre de l'Asie et du Mexique notamment, la seule véritable possibilité semble être la deuxième¹⁸: une stratégie de production diversifiée, de qualité, à forte valeur ajoutée. Cependant, cette dernière n'offre pas de garanties, d'autant plus que le Mexique lui-même, comme nombre de pays asiatiques, évoluent rapidement vers ces nouvelles productions de qualité. De plus, pour être mise en oeuvre, cette stratégie exige une certaine stabilisation de la main-d'oeuvre.

Ces questions, ainsi que nos observations précédentes sur le chômage, la flexibilité et la précarité nous amènent à nous interroger sur les risques de polarisation accrue au Québec et au Canada, sur les conséquences d'une fragmentation de plus en plus forte entre de «bons emplois» et de «mauvais emplois», ces derniers risquant d'être de plus en plus nombreux. C'est là un des risques les plus importants associés à la mondialisation et à ses conséquences sur les marchés des produits et du travail. L'analyse comparée des conditions de travail existantes, qu'il s'agisse de la stabilité, ou de la précarité d'emploi, n'est pas chose facile. Au-delà des problèmes de comparabilité des données

¹⁷ Voir Brown, Reich et Stern, , ainsi que Tremblay (1991, 1993, 1995).

¹⁸ Voir Brown, Reich et Stern, ou encore Tremblay (1992a, 1993, 1995)

internationales, et de l'absence de données spécifiques sur les formes d'emploi, le caractère relatif du concept de précarité rend les choses difficiles. De ce fait, la prévision des conditions futures est d'autant plus complexe. Malgré tout, comme l'indiquent les données présentées plus haut, les risques de développement et de persistance de la polarisation des conditions de travail semblent élevés. Les craintes des salariés à cet égard, craintes que nous avons évoquées plus haut, sont sans doute, de ce fait, justifiées dans de nombreuses entreprises.

Références

Boyer, R. (1990), L'impact du marché unique sur le travail et l'emploi. Une confrontation des approches macroéconomiques avec quelques recherches en économie du travail, Travail et Société, vol. 15, no 2. Genève : Institut international d'études sociales. 117-154.

Boyer, R. (dir., 1986), La flexibilité du travail en Europe, Paris : Ed. La Découverte.

Brown, C. Reich, M. et Stern, D. (1993), Becoming a high-performance work organization : the role of security, employee involvement and training, dans The International Journal of Human Resource Management, no 4 , 2 mai, 247-275.

Conseil économique du Canada (1987), Innovation, emplois, adaptation, Rapport de recherche effectué pour le Conseil économique du Canada, Ottawa : CEC.

Couillard, R. et Dostaler, G. (1986), Les normes du travail. Une analyse de certaines dimensions économiques et juridiques des normes du travail et de leur application au Québec, Québec : Service de recherche de la Commission consultative sur le travail, Gouvernement du Québec.

Deblock , C. et Rioux, M. (1992), Le libre-échange nord-américain : le joker des États-Unis?, dans Deblock, C. et Éthier, D. (1992), Mondialisation et régionalisation, Québec : Presses de l'Université du Québec.

Edwards, R. (1979), Contested Terrains. The transformation of the Workplace in the 20 th Century, London : Heineman/Basic Books.

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (1987), Les nouvelles stratégies patronales : menace ou défi?, Document d'accompagnement du colloque de la FTQ, Québec, les 26-28 mai 1987.

Gower, D. (1988), Le marché du travail des années 80 : Canada et Etats-Unis. La population active, Juin, Ottawa : Statistique Canada, no 71-001 au catalogue.

Grant, M. et Marcotte, G. (1988), Les bureaux de louage de main-d'oeuvre (BLMO) : une relation d'emploi précaire dans Interventions économiques, no 19 : La flexibilité du travail et de l'emploi, Montréal : Ed. Saint-Martin, 109-126.

Hasan, A. et De Broucker, P. (1985), Chômage et dynamique du marché du travail au Canada, Ottawa : Conseil économique du Canada.

Kuhn, P., Lemaitre, G. et Picot G. (1993), Employment, Unemployment, Hirings and Layoffs during the 1981-82 and 1990-92 Recessions, Draft document prepared for a joint Statistics Canada/Canadian Employment Research Forum Conference on Comparing the Labour Markets During the Last Two Recessions. Mars 1993, document inédit.

Matthews, J. (1989), Tools for change : New Technology and the Democratisation of Work, Sydney : Pluto Press Australlia.

Michon, F. (1988), Flexibilité et segmentation, dans Interventions économiques, no19, Montréal : Ed. Saint-Martin, 45-71.

Michon, F. (1983a), Une lecture des hypothèses de dualisme du marché du travail, Economies et Sociétés, tome 7, no 3-4, 579-627.

Morville, P. (1985), Les nouvelles politiques sociales du patronat, Paris : Ed. La Découverte.

OCDE (1986), Flexibilité et marché du travail. Le débat aujourd'hui, Paris : OCDE.

Osterman, P. (1987), Internal Labor Markets, Cambridge : MIT Press.

Perret, B. et Roustang, G. (1993), L'économie contre la société; affronter la crise de l'intégration sociale et culturelle, Paris : Editions du Seuil, Collection Esprit.

Piore, M. J. et Sabel, C. (1984), The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity, New York : Basic Books.

Pollert, A. (1989), L'entreprise flexible : réalité ou obsession?, dans Sociologie du travail, vol. 1.

Reich, R. (1983), The Next American Frontier : A Provocative Program for Economic Renewal, New York, Penguin Books.

Trist, E. L., G. W. Higgins, H. Murray et A. B. Pollock (1963), Organizational Choice, Londres, Tavistock Publications.

Tremblay, D.-G. (1995), Organisation du travail et technologies dans les bureaux. Québec, Presses de l'Université du Québec et Télé-Université.

Tremblay, D.-G. (1994), sous la direction de, Concertation et performance économique: vers de nouveaux modèles?, Québec : Presses de l'Université du Québec.

Tremblay, D.-G. (1994a), Le partage de l'emploi : panacée ou pis-aller? Interventions économiques, no 25, Montréal : Éditions Saint-Martin, 143-161.

Tremblay, D.-G. (1994b), Emploi, gestion des ressources humaines et compétitivité macro-économique; la situation au Canada et aux États-Unis, dans les Cahiers lillois d'économie et de sociologie, no 22.

Tremblay, D.-G. (1993), Évolution économique, innovation et besoins de formation, dans Enjeux actuels de la formation professionnelle, Série Questions de culture, no 19, Québec : Institut québécois de recherche sur la culture, 147-175.

Tremblay, D.-G. (1992), Les tendances de l'emploi: flexibilité et précarité, dans D.-G. Tremblay (sous la dir.-1992), Travail et société, une introduction à la sociologie du travail, Montréal : Éditions Agence d'Arc/Télé-Université, 457-498.

Tremblay, D.-G. (1992a), Innovation et marchés internes du travail dans le secteur bancaire; vers un modèle multidimensionnel de l'innovation, dans Technologies de l'information et société, vol.4, no 3, oct. 92, Montréal/Bruxelles : Presses de l'Université libre de Bruxelles.

Tremblay, D.-G. (1992b), La formation dans les entreprises : réalités et défis, dans Possibles, Montréal : Diffusion Édimédia, 101-116.

Tremblay, D.-G. (1992c), Le temps de travail au Canada et au Québec : à la croisée des chemins de l'Europe et des États-Unis, Futuribles, Mai 1992, no 165/166, Paris : Association Futuribles SARL, 147-159.

Tremblay, D.-G. (1992d), L'emploi des femmes et la division sexuelle du travail, dans D.-G. Tremblay (sous la dir.-1992), Travail et société, une introduction à la sociologie du travail, Montréal : Éditions Agence d'Arc/Télé-Université, 351-402.

Tremblay, D.-G. (1991), Innovation, concurrence et mobilisation de la main-d'oeuvre. L'exemple du secteur bancaire, dans Gadrey, J. et N. (1991), La gestion de la main-d'oeuvre dans les services et le commerce, Paris : L'Harmattan, 183-202 et 55-65.

Tremblay, D.-G. (1990), Economie du travail. Les réalités et les approches théoriques, Montréal : Editions Saint-Martin et Télé-Université.

Tremblay, D.-G. (1990a), L'emploi en devenir, Québec : Institut québécois de recherche sur la culture, Collection Diagnostic.

Tremblay, D.-G. (1990b), Innovation technologique et différenciation des formes d'emploi, Essai de position du problème dans Rodgers, G., Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail, Genève : Institut international d'études sociales, 237-256.

Tremblay, D.-G. (1989), From Work-sharing to the Flexibilization of Working Time : A comparative Analysis of the cases of France and Canada, dans J. B. Agassi and S. Heycodk, eds (1989), The Redesign of Working Time: Promise or Threat, Berlin-Ouest : Editions Sigma, 67-83.

Tremblay, D.-G. (1989a), Les formes d'emploi au Canada et au Québec : leur signification et leur évolution récente. L'évolution des formes d'emploi, Paris : La Documentation française, Coll. Documents Travail-Emploi, 210-220.

Tremblay, D.-G. (1989b), From work-sharing to flexibility : the passage from an employment objective to a search for competitiveness- A comparative analysis of France and Canada in the eighties, dans Boivin, J. dir. (1989), Some aspects of International Industrial Relations, Québec : Presses de l'Université Laval 393-412.

Tremblay, D.-G. et M. K. de Sève (1996), Formes persistantes et changeantes de la division sexuelle du travail dans un contexte de transformations technologiques et organisationnelles, Recherches féministes, vol. 9, no 2. Québec : GREMF, Université Laval.

Tremblay, D.-G. et D. Rolland (1996), Le modèle japonais de gestion au Québec : vers une hypothèse d'hybridation, Notes de recherche 96-3, Québec : Télé-Université.

Wheel Wright, S. C. (1985), « Restoring the competitive edge in U.S. manufacturing », California Management Review, vol. 27, no 3, 26-42.

RENVERSER LE MOUVEMENT VERS LA PRÉRETRAITE ? L'EFFET DES POLITIQUES SOCIALES ET DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Oscar E. Firbank*

Notre présentation a pour objet d'étudier les conditions pouvant favoriser un renversement de la tendance vers le départ en préretraite des travailleurs et des travailleuses âgé(e)s (55 à 64 ans) au Québec et au Canada. Cette tendance a en fait constitué l'un des phénomènes structurels les plus marquants de cette dernière décennie (Kohli et col., 1991; Laczko et Philippon, 1991), affectant tout autant les conditions d'emploi et les trajectoires professionnelles des travailleurs et des travailleuses que leur statut économique une fois retraité(e)s. Ces dernières années, cependant, le consensus ayant permis l'émergence de cette même tendance a été remis en question par certains acteurs. Des inquiétudes ont été exprimées au sujet des retombées négatives que les départs en préretraite pourraient avoir dans un contexte économique et démographique en mutation. Les pouvoirs publics songent à la possibilité de ralentir, voire de renverser, le mouvement de sortie anticipée de la vie active. Notre étude considère les effets «incitatifs» sur l'activité des travailleurs et des travailleuses âgé(e)s à prévoir plusieurs scénarios de réforme des politiques sociales publiques et privées. Diverses modalités de réforme sont discutées. Leur évaluation est faite à la lumière des attitudes sociales, de leur viabilité et des effets à moyen et à long terme qui pourraient être prévus.

* Ph.D., Sociologie, École de service social et Groupe de recherche sur les aspects sociaux de la santé et de la prévention (GRASP), Université de Montréal.

Un revirement de perspective ?

Des inquiétudes à propos du taux d'activité des travailleurs âgés ont à peine commencé à émerger sur la scène publique. Jusqu'à une période récente, le point de vue prédominant parmi les décideurs publics canadiens et québécois, comme dans la plupart des pays développés, a été de concevoir la retraite anticipée comme un instrument valorisé de gestion du chômage et des mutations industrielles. Les entreprises, cherchant des moyens efficaces pour réduire leur personnel salarié et pour une «gestion stratégique» des travailleurs âgés, ont trouvé aussi dans la retraite anticipée un instrument très utile à l'atteinte de ces objectifs. La sortie anticipée du marché du travail était donc soit acceptée soit promue tout autant par les acteurs publics que privés. Ce n'est que comme résultat de nouvelles considérations sur la composition démographique future de la main-d'oeuvre et des tensions sur le plan des finances publiques, résultat des départs vers l'inactivité d'une masse importante de la population en âge de travailler, qu'un virage dans la façon de conceptualiser la préretraite a commencé graduellement à se faire jour.

Des considérations sur la composition démographique future de la population active ont contribué au questionnement de l'approche jusque là prédominante. Des analyses portant sur la croissance (ou plutôt la décroissance) de la main-d'oeuvre ont suggéré que les effets combinés de l'entrée en activité d'un nombre réduit de travailleurs jeunes et d'une baisse tendancielle du taux d'activité des travailleurs âgés pourraient se traduire dans un manque de travailleurs dans les prochaines décennies (Foot et Gibson, 1993).

Certaines projections effectuées à propos des retombées financières que le vieillissement de la population pourrait avoir sur nos programmes sociaux ont aussi joué un rôle critique, favorisant une remise en question de la tendance vers la retraite anticipée (Belous, 1992). Le mouvement graduel vers la retraite de la génération du «baby-boom», une génération qui *a priori* bénéficiera de pensions plus importantes que celles des générations précédentes, exercera des pressions financières considérables sur les fonds de retraite. Le nombre de travailleurs actifs susceptibles de financer ces pensions, par ailleurs, continuera à décroître. La tendance actuelle vers la préretraite ne fera qu'accentuer les

tensions, générant une charge de contribution assez lourde pour les générations futures de travailleurs.

L'impact véritable que la retraite anticipée pourrait avoir sur le marché du travail et les finances publiques fait l'objet de controverse. Par exemple, en ce qui concerne les effets sur la composition de la main-d'oeuvre de la préretraite et du vieillissement de la population, certains auteurs suggèrent qu'un manque d'effectifs salariés ne devrait pas se produire. Des taux de chômage relativement stables et élevés, des quotas d'immigration favorisant des catégories de travailleurs jeunes et qualifiés, ainsi que des proportions de plus en plus importantes de femmes en activité, sont des facteurs qui pourraient compenser le manque possible de certaines catégories de travailleurs dans l'avenir (Foot, 1986).

En ce qui concerne la charge de contribution à laquelle les travailleurs seraient sujets, d'aucuns soulignent que la plupart des États-providence de l'Europe continentale, beaucoup plus avancés dans le processus de vieillissement démographique et aussi plus contraints que le Canada par l'accroissement des dépenses sociales, ont su s'adapter aux nouvelles réalités sans difficultés économiques majeures. Le taux d'accroissement du coût des programmes sociaux ne seraient pas aussi important que prévu. Des changements sur le plan économique, un accroissement du niveau de productivité et, tout particulièrement, une diminution du taux de chômage actuel pourraient amoindrir le poids des prélèvements obligatoires.

D'autres arguments, fondés sur des scénarios différents, relativisent les effets du vieillissement de la population et de la préretraite. En dépit des différences, la plupart des analystes s'accordent sur le principe que les tendances démographiques présentes, conjuguées avec des taux d'activité de plus en plus bas, contribueront à générer des tensions; leur gravité et possibilité de maîtrise dépendant des hypothèses adoptées. Un certain nombre de ces analystes favorisent donc des mesures qui, directement ou indirectement, pourraient contribuer à contenir ces tensions : des interventions publiques visant à réintégrer ou à maintenir en activité les travailleurs âgés soulèvent un intérêt particulier.

L'attachement au travail des travailleurs âgés

Des incertitudes, cependant, subsistent sur la possibilité que les objectifs recherchés puissent être atteints. Une interrogation de premier ordre a pour objet la possibilité que des incitations publiques puissent suffire à créer des opportunités réalistes et durables pour les travailleurs âgés. Une question semblable porte sur la réaction des travailleurs face à ce type d'incitation. Ces travailleurs sont-ils véritablement intéressés à rester actifs ? Est-ce que les préretraités cherchent effectivement à être réintégrés au marché de l'emploi ? Des mesures touchant l'environnement économique et les programmes sociaux seraient-elles en mesure d'attirer un volume significatif de cette population vers l'activité ?

Des enquêtes mesurant l'opinion des travailleurs canadiens montrent qu'une large majorité d'entre eux souhaitent se retirer du marché de l'emploi à un âge de plus en plus avancé. La préférence des canadiens ne semble pas avoir beaucoup changée au cours des années (Crawford, Matlow, 1972; Canadien Institute of Public Opinion, 1984; McDonald, Wanner, 1990; Lowe, 1992). Peu d'études, cependant, ont exploré la possibilité que dans un contexte économique différent, et par l'effet d'incitations adéquates, un nombre important de ces travailleurs puissent chercher à rester en activité plus longtemps ou, après la retraite, à retourner sur le marché du travail. Par exemple, un sondage mené par l'American Association of Retired Persons (AARP) aux États-Unis, rapporte que jusqu'à 40 % des retraités préféreraient être au travail et au moins 70 % des membres de l'AARP en activité choisiraient, s'ils avaient la possibilité, de continuer à travailler plutôt que de passer à l'inactivité (Yankelovich, White, 1986; cité par Hooyman, Kiyak, 1993 : 338).

Sous l'effet conjugué d'une amélioration des conditions d'emploi et d'un aménagement des régimes de retraite, un nombre non négligeable de travailleurs âgés prolongeraient leur carrière ou retourneraient au travail. Certaines études américaines ont trouvé qu'environ 52 % des préretraités retournent sur le marché du travail dans les quatre années suivant leur passage à l'inactivité utilisant des formes d'emploi non standard (Butler et col., 1989; cité par Hooyman, Kiyak, 1993). L'absence d'opportunités, le manque de flexibilité au niveau de l'organisation des régimes de travail et, parfois, l'existence de pénalités

intrinsèques aux régimes de pension sont cependant des facteurs qui tendent à décourager ces travailleurs de demeurer actifs (Bird, 1987). Il est alors possible de supposer que des interventions publiques cherchant à modifier ou à contenir les effets de ces facteurs pourraient affecter l'opinion des travailleurs canadiens et éventuellement renforcer leur attachement au marché du travail.

Les déterminants de la retraite anticipée

Une évaluation des effets que la réforme des régimes de pension aurait sur la retraite anticipée exige que les forces sous-jacentes au phénomène soient discutées. Un nombre considérable de recherches ont été menées à ce sujet, surtout aux États-Unis et en Europe (Rein et Guillemard, 1993; Firbank, 1994; LeBlanc et Marshall, 1994; McDonald, 1994), ce qui rend leur revue difficile dans le cadre du présent travail. Pour l'essentiel cependant, deux types d'approche prédominent : des microanalyses centrées sur les effets de la santé et la disponibilité de ressources de remplacement; et des microanalyses plus intéressées aux dynamiques du marché du travail.

Plusieurs enquêtes démontrent que pour beaucoup de retraités, les problèmes de santé et d'invalidité ont joué un rôle déterminant dans leur décision de passer à l'inactivité. Parmi les répondants à l'Enquête sociale générale de 1989, par exemple, la raison la plus courante ayant motivé le passage à la retraite - 27 % de la population interviewée - est la santé (Lowe, 1992b). Ces individus ont donc été obligés soit de quitter leur emploi, soit d'accélérer leur décision de se retirer du marché du travail.

Des études se concentrant plus spécifiquement sur le rôle joué par les incitations financières indiquent, d'autre part, que le taux de remplacement des revenus de retraite, et particulièrement son évolution au long du parcours des âges des individus, constitue un facteur déterminant de la décision de continuer à exercer une activité économique ou de passer à la retraite (Quinn et col., 1990).

La validité statistique des résultats de ces recherches est cependant remise en question. Certains auteurs suggèrent que des mesures subjectives de santé ne constituent pas des indicateurs fiables de l'état de santé des répondants, en particulier parce que «poor health is a more socially acceptable reason for

retirement than is preference for leisure, and health disabilities are a prerequisite for enrollement in some government transfer programs» (Ruhm, 1990 : 24). Quand des indicateurs objectifs de l'état de santé sont utilisés, observent ces auteurs, les résultats semblent moins concluants (Fields et Mitchell, 1984). En ce qui concerne les incitations d'ordre financier, leur pouvoir explicatif est contesté pour des raisons diverses :

- 1) les travailleurs ne sont pas toujours conscients du «subside» fourni par certains programmes de préretraite qui offrent des pensions à des valeurs supérieures à celles établies par un calcul actuariel;
- 2) les travailleurs ne seraient pas toujours (sinon rarement) en mesure de faire des «choix rationnels et non conditionnés» à propos de leur retraite anticipée;
- 3) l'acceptation de prestations d'incitation de départ en retraite est souvent liée aux conditions d'emploi ou au risque d'être licencié;
- 4) les travailleurs utiliseraient des voies autres que les régimes de retraite pour quitter le marché de l'emploi;
- 5) même quand les travailleurs répondraient d'une façon positive aux incitations financières offertes au moment de prendre leur décision de se retirer (et les données empiriques à propos de certaines catégories de salariés montrent que cela est parfois le cas) et que des dispositions dans les programmes de retraite décourageraient la prolongation de la période d'activité, il est encore difficile de traduire les décisions individuelles en tendance globale (Hurd, 1990).

Les études qui mettent l'accent sur le poids des incitations de départ en préretraite ont tendance à ignorer ou à diminuer l'importance du processus de marginalisation graduelle du marché du travail subi par les travailleurs âgés de ces dernières années. Les dynamiques propres au marché du travail semblent pourtant jouer un rôle fondamental dans la décision de se retirer de façon précoce.

Nos connaissances à propos des mécanismes par lesquels le marché du travail affecte l'activité économique des travailleurs âgés sont toutefois encore limitées. Quelles stratégies les organisations suivent pour gérer ses effectifs âgés ou quelles conditions à la fois internes et externes aux entreprises jouent sur le taux d'activité de ces travailleurs, sont des questions encore peu explorées. Les approches les plus courantes font appel aux dynamiques générées par le chômage, les marchés de travail interne aux entreprises et organisations et à une combinaison des deux.

Les résultats des recherches ayant adopté l'une ou l'autre de ces approches ne sont pas toujours concluantes. Le chômage, par exemple, devrait jouer sur les taux d'activité des travailleurs âgés, mais ses effets ne seraient ressentis qu'avec un certain décalage, ce qui rend difficile la mesure de son impact. La flexibilité interne du marché de l'emploi (Standing, 1986) et l'évolution des profils de rémunération en fonction de l'âge (Lazear, 1979; Kotlikoff, 1988) sont aussi des facteurs agissant sur le taux d'activité des travailleurs âgés; mais encore une fois, peu de recherches ont tenté d'articuler ces facteurs avec la tendance massive vers l'inactivité des travailleurs du groupe des 55 à 65 ans. Enfin, seulement quelques études, certaines canadiennes mais la plupart internationales, ont exploré de façon empirique les effets combinés des conditions d'emploi internes et externes aux entreprises en lien avec leur environnement économique et politique pour saisir le phénomène de la préretraite (Bellemare et col., 1993; Naschold et Vroom de, 1994; Guillemard, 1994; Canadian Aging Research Network, 1995; Taylor, Walker, à paraître). Naschold et de Vroom (1994) par exemple, proposent une explication du phénomène qui privilégie la performance économique des entreprises, leur capacité à externaliser le coût du facteur travail et l'existence de politiques publiques régissant les pratiques d'emploi.

Dans l'ensemble, la recherche associant les dynamiques du marché de l'emploi à la tendance vers la retraite anticipée a été peu abondante, mais c'est un fait que les deux phénomènes sont étroitement liés. L'analyse des difficultés croissantes en matière d'emploi connues par les travailleurs âgés (chômage de longue durée, déplacement en matière d'emploi, découragement, réembauche assortie d'une dévalorisation du statut professionnel, etc.) renforce l'argument soutenant que les dynamiques du marché du travail ont été l'un des facteurs déterminants derrière le mouvement vers la préretraite de ces vingt dernières années.

Définir avec certitude *pourquoi* la retraite précoce est devenue si courante reste analytiquement très complexe. Une partie du problème est due à la nature très diverse de la population étudiée. Le processus menant à la retraite des hommes est différent de celui des femmes et semble répondre à des préférences et à des contraintes fort dissemblables (Connidis, 1986; Szinovacz, 1988; McDaniel et col, 1993; McDaniel et Solberg, 1994; Barusch, 1994; David, 1994; MacDonald, 1994; Ginn et Alber, 1995). Ces processus, par ailleurs, sont structurés par un ensemble de facteurs contextuels qui agissent parfois de façon simultanée : statut économique et professionnel des travailleurs (David et Bigaouette, 1986; Firbank, 1995a); histoires professionnelles et de vie (Elder et Pavalko, 1993); structures familiales (Szinovacz, 1992); appartenance à une communauté ethnique (Gibson, 1987a, 1987b, 1991; Gibson et Burns, 1991); processus d'immigration (McDonald et Wanner, 1986; Boyd, 1989; Firbank, 1995b); changements au niveau du cycle de vie (Guillemard et Rein, 1993); et aspects normatifs et culturels entourant la notion de retraite (Inkeles et Usui, 1988; Jackson et col, 1990).

Comment les individus quittent le marché du travail et les circonstances entourant la définition des différentes voies menant à la retraite, cependant, semblent être moins difficiles à saisir.

Voies institutionnelles de sortie anticipée d'activité

La tendance générale vers le départ en préretraite de cette dernière décennie a été possible grâce à l'existence d'un certain nombre de programmes, à la fois publics et privés, fournissant aux travailleurs âgés les revenus de remplacement leur permettant de quitter le marché du travail. Essayons, dans un premier temps, d'identifier ces programmes - appelés «voies institutionnelles de sortie anticipée d'activité» - et de mesurer leur importance quantitative (Tableau 1).

Voies institutionnelles de sortie anticipée d'activité **Groupe d'âge 55-59 et 60-64, 1981 et 1991**

En milliers	1981			1991		
	55-59 ans		60-64 ans	55-59 ans		60-64 ans
Publiques						
Retraite flexible du RRQ/RPC	---		36,7 ^a	---		365,0
Pension d'invalidité du RRQ/RPC	29,0		52,4	56,3		99,2
Programmes d'ajustement pour chômeurs de longue durée	---		---		36,7 ^b	
Assistance sociale		141,1 ^c			158,0 ^d	
Privés						
Régimes de pension d'entreprise	72,4		137,4	138,9		296,0
Programmes d'incitation à la retraite	---		---		161,0 ^e	
Population occupée	690,7		430,1	704,3		428,2

Notes :

- a Données pour 1984 portant sur les bénéficiaires du RPQ.
- b Données pour le mois de juin 1993 portant sur les bénéficiaires du PATA et du PAT.
- c Données pour le mois de mars 1982, portant sur l'ensemble des provinces sauf la Nouvelle-Écosse, le Manitoba, la Saskatchewan, les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon.
- d Données pour le mois de mars 1992, portant sur l'ensemble des provinces sauf la Nouvelle-Écosse, le Manitoba, les Territoires du Nord-Ouest et le Yukon.
- e Données pour les personnes âgées de 50 à 69 ans qui en 1992 ont déclaré avoir «pris la retraite avant que prévu» et ayant reçu des primes d'incitation à la retraite.

Sources :

Santé et Bien-être Canada, «Programme de sécurité du revenu : Statistiques mensuelles»; Régie des Rentes du Québec, «Le Régime des rentes du Québec : Statistiques annuelles»; Développement des ressources humaines Canada, «Rapport d'administration du LAB» et «Livre d'activités du PATA» et «Nombre estimatif de prestataires de l'aide sociale, Canada» (tabulations non publiées); Revenu Canada, «Statistiques sur les déclarations des particuliers»; Sunter, 1993, Statistique Canada, «Le pays : la population active», 1993.

Programmes publics

Parmi les dispositifs publics, celui qui a été le plus couramment utilisé est la retraite anticipée à partir de 60 ans, accordée d'abord par le Régime des rentes du Québec en 1984, et ensuite par le Régime de pensions du Canada en 1987. Le tableau 1 illustre l'augmentation considérable du nombre de prestataires ayant fait appel aux nouvelles dispositions au long de cette période, leur nombre étant passé de 36 700 en 1984 à 365 000 en 1991.

Tout comme les prestations de retraite, les prestations d'invalidité ont aussi permis aux travailleurs âgés de quitter le marché de l'emploi. L'octroi de ces prestations a en principe toujours répondu à des critères relativement stricts définis par les régies québécoise et canadienne. Au fil des années, cependant, et surtout à partir de la décennie 1980, ces critères furent graduellement assouplis, particulièrement à l'égard des personnes du groupe des 55 à 64 ans. Entre 1981 et 1991, le nombre de requérants a augmenté de 29 000 à 56 300 pour le groupe de 55 à 59 ans et de 52 400 à 99 200 pour le groupe de 60 à 64 ans.

Les programmes pour les travailleur(e)s âgé(e)s en chômage de longue durée (prestations d'adaptation pour les travailleurs et programme d'ajustement des travailleurs âgés) constituent aussi des voies de sortie de la vie active. L'adoption de ces programmes au cours des années 1970 et 1980 reflétait la reconnaissance, tant au niveau fédéral que provincial, des problèmes spécifiques affectant les travailleur(e)s âgé(e)s au chômage suite à des licenciements massifs et ayant peu de chance de trouver un nouvel emploi. Cependant, aussi bien les conditions d'accessibilité aux prestations que les enveloppes de financement accordées aux programmes ont jusqu'à maintenant limité leur envergure. Le nombre de nouveaux bénéficiaires du PATA par exemple, n'a jamais dépassé les 20 000 par année.

Les trois programmes décrits n'épuisent pas les sources publiques de soutien permettant aux travailleurs âgés de passer de l'activité à l'inactivité. D'autres prestations comme les allocations au conjoint, les indemnisations des accidents du travail, et surtout les allocations d'assistance sociale peuvent constituer des composantes importantes du revenu des inactifs âgés. Il est pourtant difficile de chiffrer à un niveau national le rôle de ces programmes comme médiateurs entre

l'activité et l'inactivité. Des données recueillies par Développement des ressources humaines Canada indiquent qu'environ 141 000 personnes âgées de 55 à 64 ans avaient reçu des prestations d'assistance sociale à un moment donné en 1981, et environ 158 000 en 1991. Au Québec, par ailleurs, après la réforme du bien-être social entreprise en 1989, la quasi totalité des personnes âgées de 55 ans et plus bénéficiaires du programme APTE (Actions positives pour le travail et l'emploi) sont classées comme «non disponibles», donc dispensées de participer aux mesures de développement de l'emploi.

Programmes privés

Ce sont les régimes complémentaires d'entreprises, tels que les régimes de pension d'entreprises ou les programmes d'incitation à la retraite (aussi appelés programmes «window»), qui ont le plus joué sur la retraite anticipée des travailleur(e)s âgé(e). Caractériser ces programmes comme étant des «voies privées» est cependant inexact par le fait que les employeurs du secteur public et parapublic ont souscrit à ce type de programme autant, et peut-être davantage, que ceux du secteur privé.

Pour ce qui est des régimes de pension d'entreprises, l'augmentation du nombre de bénéficiaires a surtout correspondu à l'amélioration de la couverture et à la réduction de l'âge «normal» d'attribution des prestations. Entre 1981 et 1991, la proportion de travailleurs âgés recevant une pension de ces régimes par rapport aux actifs a augmenté de 6,20 à 11,6 % pour le groupe des 55 à 59 ans et de 14,2 à 25,8 % pour le groupe des 60 à 64 ans. Les programmes d'incitation à la retraite offerts à certaines catégories d'employé(e)s et pour un temps relativement défini ont aussi progressé vers l'augmentation. Bien que les données disponibles pour ces derniers soient assez limitées, une enquête spéciale menée par Statistique Canada en 1992 indiquait qu'environ 161 000 travailleurs du groupe des 50 à 69 ans avaient reçu des bénéfices de cette nature avant de passer à la retraite «avant que prévu».

Les investissements privés faits par les travailleurs âgés, y compris les régimes enregistrés d'épargne retraite (RÉER), peuvent représenter des sources importantes de revenu au moment de la retraite. Ces investissements, cependant, ne constituent pas des «voies institutionnelles» de sortie anticipée d'activité mais

plutôt des initiatives personnelles de préparation à la retraite; ils ne seront donc pas retenus dans notre analyse.

Réforme des programmes : attitudes, viabilité et effets

Différents programmes, d'origine publique ou privée, ont fourni les moyens financiers permettant aux travailleurs âgés de passer à la retraite. Ces programmes ont été établis ou réaménagés dans le cadre d'un «consensus silencieux» entre partenaires sociaux favorables à la mise à l'écart des travailleurs âgés du marché du travail. Dans la plupart des cas, l'objectif premier de ces programmes ou des réformes n'était pas nécessairement de soutenir la retraite anticipée; ils ont toutefois contribué à la généralisation du phénomène. La plupart des initiatives, par ailleurs, n'ont pas été planifiées et ont été le résultat d'adaptations face à un environnement économique en mutation. En cours de route, les frontières entre programmes et, dans une certaine mesure leurs objectifs, sont devenus moins précis. Des aménagements au niveau des critères de définition des prestations et des ayants droit, surtout en ce qui concerne les travailleurs âgés, ont fréquemment été entrepris. Aux objectifs de sécurité du revenu se sont additionnés des objectifs de gestion d'emploi.

Les institutions de protection sociale, en conjonction avec les politiques menées par les entreprises, ont contribué à *façonner* la tendance vers la retraite anticipée. Les programmes sociaux ont subi des modifications en réponse à des facteurs d'ordre socio-économique et conjoncturel; mais en retour, ces programmes ont aussi modelé les modalités particulières de départ en préretraite. Ce que le mouvement en faveur de la retraite anticipée a peut-être démontré c'est que les programmes sociaux ont été en mesure de s'adapter à une nouvelle réalité. La question qui se pose à ce point est : ces mêmes programmes pourront-ils aussi contribuer à changer cette réalité ? Plus spécifiquement, quel impact une réforme des programmes sociaux pourrait-elle avoir sur la tendance favorisant le départ à la retraite anticipée ?

Perceptions et politiques des partenaires sociaux : des changements à attendre

Nous avons déjà signalé le changement en perspective que le débat sur la retraite anticipée semble adopter. Jusqu'à présent, la discussion a été essentiellement indirecte et souvent associée au débat sur la retraite obligatoire. La retraite obligatoire a, d'une certaine façon, défini les paramètres menant à une réévaluation des politiques publiques et privées au sujet de l'âge de départ à la retraite. En fait, dans la mesure où la discrimination fondée sur l'âge a été remise en question (surtout dans les juridictions ayant interdit la retraite obligatoire), la retraite avant 65 ans (et l'exclusion forcée du marché de l'emploi) a aussi été ramenée au débat. Une des «réponses» partielles fournies à cette dernière question a été d'élargir les choix à la disposition des travailleurs âgés au moyen de la retraite flexible. La retraite flexible permettrait, d'une part, d'éviter une sortie abrupte du marché de l'emploi et, d'autre part, de combler le souhait exprimé par beaucoup de travailleurs âgés, à savoir la possibilité de réduire graduellement le nombre d'heures travaillées avant de passer définitivement à l'inactivité.

Mais, tandis que la retraite flexible peut constituer un principe louable, peu de mesures ont été prises pour prévenir ou décourager la retraite anticipée. Les gouvernements canadiens n'ont pas activement cherché à favoriser le maintien en emploi ou la réintégration des travailleurs âgés.

Pour les pouvoirs publics, la contrainte majeure dans l'adoption d'instruments pour maintenir les travailleurs âgés en activité, outre leur orientation néolibérale en matière de politique d'emploi, a été leur préoccupation concernant les déficits publics et le coût implicite que des mesures de réforme pourraient entraîner. Des déficits budgétaires de plus en plus importants, imposant des restrictions financières, ont, en fait, fourni les bases pour l'adoption de politiques de préretraite dans le secteur public et parapublic. Tous les niveaux du gouvernement de même que les organisations financées par le secteur public, ont cherché l'exclusion plutôt que la rétention. D'autre part, des initiatives pouvant favoriser un retardement de l'âge de la retraite - tels que des programmes de retraite graduelle ou des incitations à l'égard des entreprises - pourraient, à court terme, encourir des dépenses importantes, ce qui va à l'encontre du climat

d'austérité financière général. Cet ensemble de raisons ont contribué à ce que ces mesures n'aient jusqu'à maintenant jamais été sérieusement envisagées.

Les entreprises privées sont encore moins intéressées à abandonner leurs politiques de préretraite. Le processus de restructuration industrielle en cours, conjugué à d'autres variables économiques, ont maintenu des pressions pour que ces entreprises continuent à réduire leur personnel. Sans aucune raison apparente pour qu'un virage intervienne, il est raisonnable de penser que les programmes d'incitation à la retraite resteront courants.

Certaines centrales patronales ont exprimé leur inquiétude à propos des effets à long terme des tendances actuelles (Conseil du patronat du Québec, 1991); mais la plupart des entreprises ne semblent pas avoir adopté des politiques différentes.

Il est probable que comme résultat des transformations qui se dessinent au niveau de la structure du marché du travail (création d'emplois surtout dans le secteur des services marchands), le volume de population couverte par les régimes complémentaires de retraite aura tendance à diminuer et, pour cette raison, les programmes d'incitation à la retraite deviendront moins courants (Frenken et Maser, 1992). Dans la mesure où des programmes d'incitation sont financés au moyen des excédents financiers des fonds de pensions, une rentabilité moins importante de la part de ces fonds pourrait diminuer les moyens à la disposition des entreprises pour leur implantation. Des recherches récentes ont déjà indiqué un changement d'attitude de la part des entreprises canadiennes en ce qui concerne leurs effectifs âgés; mais un changement qui ne semble pas s'être traduit dans l'adoption de pratiques d'embauche ou de rétention (Gibson et col., 1993). Une réorientation majeure de la part des entreprises ne se réalisera que de façon très graduelle.

Les syndicats, enfin, ont défendu le double principe de flexibilité dans l'âge de départ à la retraite et de sécurité économique pour les inactifs âgés. Une croissance économique sans création d'emplois a contribué à ce que les syndicats continuent à maintenir une attitude défensive. La protection de l'emploi des travailleurs âgés n'est pas encore devenue un enjeu jugé important. Et tandis que d'aucuns spéculent sur le fait que cet état de choses pourrait changer suite à un accroissement de l'âge moyen des travailleurs syndiqués, ou à l'émergence

d'inquiétudes dans la communauté à propos de l'âgisme en milieu du travail, la position des syndicats face à la retraite anticipée reste dans l'ensemble favorable (voir à ce sujet Développement des ressources humaines, Canada, 1994).

Options politiques et viabilité

Quelles initiatives en matière de politique sociale pourraient être prises afin d'altérer la tendance vers la retraite anticipée, et quel serait leur degré de viabilité ?

L'éventail d'initiatives à prendre est relativement large. À l'intérieur du cadre des politiques existantes, les mesures qui, à première vue, ont plus de chances d'être adoptées sont celles visant la réforme des programmes les plus utilisés pour financer la préretraite, tout particulièrement le RRQ et le RPQ, les régimes complémentaires de pension et les programmes d'incitation de départ en préretraite¹.

Une mesure ayant retenu assez d'attention ces derniers temps est la possibilité d'augmenter l'âge d'attribution de pleines pensions du RPQ et du RPC. D'autres pays comme les États-Unis, l'Allemagne ou le Japon ont déjà agi dans cette direction. Au Canada, une telle réforme a été considérée depuis quelques temps dans le milieu de la recherche et gouvernemental, et récemment identifiée comme une mesure susceptible d'être prise par le gouvernement fédéral dans les mois à venir (The Globe & Mail, 1995). Pour l'essentiel, ce que la réforme entraînerait, c'est un accroissement de 2 à 3 ans de l'âge d'admissibilité aux pleines pensions,

¹ L'assurance invalidité et les PATA seront exclus de l'analyse. Une réforme du premier programme allant dans le sens d'un durcissement des conditions d'accès aux prestations serait extrêmement difficile à accomplir sans affecter négativement le statut économique d'un grand nombre de travailleurs âgés incapables. Une enquête menée en 1987 pour le compte du RPC montrait que le revenu brut moyen des bénéficiaires des pensions d'invalidité n'était que de 17 550\$ et que jusqu'à 11% des bénéficiaires devaient compléter leur revenu par des prestations d'aide sociale. Certains pays ont introduit des mesures visant à maintenir ces travailleurs actifs, mais les effets à date ont été plutôt mineurs (se référer à Burkhauser, 1993). Les PATA, d'autre part, fonctionnent avec des restrictions importantes sur le plan financier et sur celui de l'attribution des droits à prestations, faisant du programme une voie de départ à la retraite quantitativement peu importante.

étalé sur plusieurs années et conservant le principe de la retraite flexible à partir de 60 ans². D'aucuns estiment que les économies résultant d'une telle mesure seraient substantielles (une réduction du volume total des dépenses de l'ordre de 8% pour une augmentation d'une année et d'environ 25% pour trois ans)³.

Si nous tenons compte de l'augmentation de l'espérance de vie enregistrée depuis trois décennies, le recul de l'âge d'admissibilité aux pensions n'est pas déraisonnable. Brown (1992) soutient que si l'on se référait à l'augmentation mesurée à partir de 1966, date à laquelle le RRQ/RPC et la Sécurité de la vieillesse (SV) ont été mis sur pied, en 1991, l'âge «normal» d'attribution devrait se situer à 68,36 ans. D'autre part, une question que le débat sur la retraite obligatoire a mis en relief, c'est le fait que dans notre société actuelle, le principe selon lequel un âge fixe pourrait être utilisé comme un indicateur de productivité ou de participation au marché de l'emploi est devenu moins acceptable. De façon semblable, on pourrait affirmer que maintenir l'âge de 65 ans comme l'âge «normal» d'admissibilité aux prestations de retraite est devenu «anormal».

L'application d'une telle mesure s'accompagnerait, cependant, d'un certain nombre de facteurs impondérables. Tout d'abord, pour que la réforme soit effectivement adoptée, les provinces devraient aboutir à un accord avec Ottawa, chose que le Québec, en particulier, ne serait peut-être pas prêt à faire. Étant donné les économies qu'on anticipe d'une telle mesure, il est probable qu'un tel accord réussisse. Plus compliqué, cependant, serait la tâche d'ajuster l'âge d'admissibilité pour les autres régimes de pension de retraite : SV, SRG, allocations au conjoint, et divers suppléments provinciaux. Ottawa est en principe en mesure d'agir unilatéralement dans la plupart de ces programmes, mais le coût politique pourrait être assez élevé. Dans la mesure où l'accessibilité aux pensions à l'âge de 65 ans ou moins est assimilé à un droit ou associé à un contrat intergénérationnel à respecter, et qu'une telle réforme pourrait aggraver le sentiment d'insécurité économique assez répandu parmi les aînés, Ottawa risque de se heurter à de fortes résistances. Une enquête menée à Montréal en

² Les prestations accordées avant l'âge «normal» de départ à la retraite seraient toutefois réduites de façon actuarielle.

³ L'accroissement de l'âge d'admissibilité pourrait se faire au rythme de 2 à 3 mois par année.

janvier 1995, indiquait qu'une large majorité de la population est opposée à une telle réforme (77% de la population interrogée s'est déclarée «tout à fait» ou «plutôt en désaccord» avec la mesure, contre 18% qui était «tout à fait» ou «plutôt en accord»).

Par ailleurs, si l'objectif à atteindre n'est pas seulement la maîtrise des dépenses des régimes de retraite, mais aussi le renversement du mouvement vers la retraite anticipée, les effets en ce sens de la mesure restent à évaluer. Aux États-Unis, où une réforme semblable a été adoptée et doit rentrer en effet dès le début du XXI^e siècle, les chercheurs se montrent sceptiques à propos des effets sur l'emploi que cette mesure pourrait avoir (Boaz, 1987a; Bernstein, 1990; Leonesio, 1993).

Outre la possibilité d'agir sur l'âge normal du droit aux pensions, les pouvoirs publics pourraient tenter de modifier les statuts réglementaires des régimes complémentaires de pension et des programmes d'incitation de départ en préretraite. À ce niveau, le fédéral pourrait chercher à aménager les régimes d'imposition touchant les pensions complémentaires, surtout en ce qui concerne les prestations de préretraite. Ottawa pourrait aussi envisager d'entamer des pourparlers avec les provinces pour réformer les lois qui régissent le fonctionnement des régimes complémentaires à propos de l'âge de la retraite. D'autres stratégies pourraient être envisagées, soit pour favoriser le développement de programmes de retraite progressive, soit pour contraindre les entreprises à assumer une large partie du coût de la préretraite, créant ainsi des obstacles pour l'adoption de politiques d'incitation de départ en préretraite.

Mais, encore une fois, des problèmes au niveau de la mise en oeuvre de ces mesures devraient apparaître. Quels moyens aurait Ottawa pour contrôler le processus de réforme ? Comment le fédéral ferait-il pour «persuader» les provinces de s'engager dans la voie des réformes dans le climat actuel d'austérité fiscale, tout particulièrement quand la retraite anticipée est utilisée par les administrations publiques à des fins de réduction déficitaire ? Plus encore, les entreprises cherchant à diminuer leurs effectifs (âgés ou jeunes) agiraient en ce sens malgré les changements de nature réglementaire. Est-ce que l'inquiétude des syndicats quant au fait que des restrictions imposées sur la retraite anticipée entraîneraient des mises à pied de jeunes employés deviendrait une réalité ?

Des mesures comme celles que nous avons discutées pourraient «encourager» certains travailleurs âgés à demeurer actifs plus longtemps, mais à elles seules il est peu probable qu'elles réussissent à «décourager» les réductions de personnel des entreprises. Dans une large mesure, le rationnel derrière leur promotion est la possibilité pour les régimes publics de retraite de réaliser des économies de financement; mais même à ce niveau, les gains obtenus pourraient n'être qu'un artifice comptable.

Distribution des coûts

Certains chercheurs ont signalé que, en fin de compte, une réforme des programmes de retraite et des programmes sociaux sans lien avec d'autres initiatives n'aurait pour effet que de favoriser le renvoi des prestataires d'un programme à un autre et le transfert des coûts. Dans le contexte canadien, ce phénomène de transfert peut se produire (1) entre différents niveaux du gouvernement; (2) du gouvernement vers les entreprises; et (3) des institutions vers les travailleurs âgés eux-mêmes.

Le premier type de transfert se produit quand les provinces ou le fédéral adoptent ou réforment des programmes de façon indépendante, sans nécessairement considérer les répercussions sur des programmes parallèles. Ceci a fréquemment été le cas lors de compressions budgétaires affectant les programmes de l'un ou l'autre des niveaux de gouvernement. Une hausse de l'âge d'admissibilité aux pleines pensions adoptée par le fédéral, par exemple, pourrait résulter dans une augmentation du nombre de prestataires des régimes provinciaux d'aide sociale. Certaines provinces (Alberta et Québec), dans le sens contraire, ont déjà défini l'obligation pour les prestataires de l'aide sociale âgés de 60 à 64 ans de demander leur retraite anticipée auprès du RPC/RRQ, favorisant ainsi un déplacement de responsabilités vers le fédéral.

Les entreprises pourraient aussi être amenées à assumer une partie du coût entraîné par la préretraite au moyen de réformes législatives des régimes complémentaires. Mais les entreprises disposent souvent de moyens pour transférer ces coûts soit vers les employés (agissant sur les salaires), soit vers les consommateurs (agissant sur les prix de vente). Une logique semblable pourrait

être adoptée par les organismes appartenant au secteur public ou parapublic face à l'impossibilité d'utiliser la préretraite pour contrer les déficits financiers.

Enfin, des restrictions imposées afin de limiter l'accessibilité aux programmes sociaux, si elles ne s'accompagnent pas d'autres mesures, créeraient nécessairement des difficultés financières pour les travailleurs âgés ayant été contraints de quitter le marché de l'emploi suite à des problèmes de santé ou à des éliminations de postes.

Sans aller plus loin dans les détails, ce qu'une considération de ce type de phénomène met en évidence, c'est le fait qu'une réforme des programmes sociaux, pour avoir des effets réels sur l'activité des travailleurs âgés, devrait s'accompagner de mesures sur le marché du travail capables d'améliorer leurs perspectives d'emploi. Des politiques actives visant à stimuler la demande de main-d'oeuvre semblent être requises.

Un certain nombre d'initiatives innovatrices prises par quelques entreprises du privé, même si elles ne sont pas applicables à tous les secteurs de production, ont démontré leur potentiel pour maintenir les travailleurs âgés en activité (Tindale, 1991; Rosow, 1990; Barth et col., 1993).

La requalification de certaines catégories de travailleurs âgés au moyen de subventions d'aide à la formation pourrait aussi jouer un rôle. Des crédits d'impôt pour les particuliers ou des abattements fiscaux pour les entreprises visant à encourager la formation continue pourraient être considérés. Les décideurs devront diversifier leurs efforts de promotion et de développement de politiques actives en matière d'emploi.

Dans l'ensemble, bien qu'une réforme des politiques sociales pourrait être à l'origine d'un mouvement dans la direction cherchée, ses effets seront limités si les organisations et entreprises publiques, parapubliques et privées - n'adoptent pas des pratiques d'embauche et d'emploi différentes.

Conclusion

Dans la mesure où la retraite anticipée a été le résultat de nouvelles dynamiques du marché du travail, une réforme des régimes de pension, menée de façon isolée, n'aura qu'un impact limité. Les conditions ayant permis l'émergence de la retraite anticipée semblent être en train de changer et ses conséquences remises en question. Mais la tendance généralisée de départ à la retraite à un âge de plus en plus jeune reste ferme.

Des réformes ayant pour but l'assainissement financier des régimes de pension, détachées d'autres initiatives en matière d'emploi, ne seront en mesure de prévenir la marginalisation des travailleurs âgés que d'une façon très limitée. En outre, un durcissement des conditions d'accès aux prestations de certains programmes sociaux pourrait avoir un effet de domino, transférant des populations de prestataires d'un programme à l'autre. Des réformes non ciblées pourraient aussi avoir des retombées négatives sur les groupes les plus vulnérables parmi les travailleurs âgés.

Les mesures prises par les pouvoirs publics au niveau des programmes sociaux auront toutefois des effets et sont à prévoir. D'autres pays ont déjà amorcé un certain nombre de réformes comparables à celles que nous venons de discuter et il est probable que le Canada et le Québec en fassent autant. Un retardement de l'âge normal d'attribution des pensions de retraite du RRQ et du RPC, en particulier, a été annoncé. Ces réformes, cependant, seront accompagnées d'un coût politique relativement important et, pour être acceptées, des indices sur leur capacité à produire les résultats escomptés devront être fournis.

Références

Auerbach, J.A., Welsh, J.C., (eds), (1994). Aging and competition : Rebuilding the U.S. workforce, Washington, D.C., The national council on the aging, Inc. and National Planning Association.

Barth, M.C., McNaught, W., Rizzi, Ph., (1993). «Corporations and the aging workforce», Mirvis, Ph.H., (ed), Building the competitive workforce. investing in human capital for corporate success, Toronto, John, Wiley & Sons, Inc.)

Barusch, S.A., (1994). Older women in poverty, N.Y., Springer publishing company.

Bellemare, D., Simon-Poulin L., Tremblay, D.-G., (1993). L'environnement économique, les attitudes sociales et la gestion de la main-d'oeuvre vieillissante dans les entreprises canadiennes, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada.

Belous, R.S., (1990). «Flexible employment : The employer's point of view», Doeringer, P.B. (ed), Bridges to retirement. Older workers in a changing labour market, Ithaca, N.Y., ILR. Press.

Belous, R.S., (1991). Demographic currents : Trends and issues that face the U.S., the U.K. and Canada, British North American Committee, Occasional paper 7.

Bernstein, M.C., (1990). «Changing retirement age is a blunt instrument», Munnell, A.H. (ed), Retirement and public policy, Dubuque, Iowa, Kendall/Hunt Publishing Company, 231-244.

Bird, C., (1987). «The shape of word to come», Modern maturity, June-July :33-45.

Boaz, R.F., (1987). «The amendments to the social security act : Will they delay retirement ? A summary of the evidence», The Gerontologist, 2 : 151-155.

Boyd, M., (1989). «Immigration and income security policies in Canada : Implications for elderly immigrant women», Population Research and Policy Review, 8 : 5-24.

Butler, J.S., Anderson, K.H., Burkhauser, R.V., (1989). «Work and health and retirement : A competing risks model with semiparametric unobserved heterogeneity», Review of Economics and Statistics, 70 : 46-53.

Canadian Institute of Public Opinion, (1984). Half plan retirement before age sixty-five, The Gallop Poll of Canada.

Canadian Aging Research Network, (1995). Issues of an aging workforce : A case study of the Sun Life Assurance Company of Canada, Toronto, Author.

Casey, B., (1989). «Early retirement : The problems of «instrument substitution» and «cost shifting» and their implications for restructuring the process of retirement», Schmähl, W. (ed), Redefining the process of retirement, Berlin, Springer-Verlag.

Connidis, I., (1986). «The relationship of work history to self-definition of employment status among older women», Work and occupations, 13(3) : 348-358.

Conseil du patronat du Québec, (1991). «Aging of the labour force», Bulletin sur les relations du travail, 230 : 9-12.

Crawford, L., Matlow, J., (1972). «Some attitudes towards retirement among middle-aged employees», Relations industrielles, 27 : 616-632.

David, H., Bigaouette, M., (1986). «Le poids de l'inaptitude au travail dans les prises de retraite d'une grande municipalité», Sociologie et société, 2 : 47-60.

Développement des ressources humaines Canada, (1994). Rapport du groupe consultatif sur le temps du travail et la répartition du travail, Ottawa, Ministère des Approvisionnements et Services Canada.

Elder, G.H., Pavalko, K.K., (1993). «Work careers in men's later years : Transitions, trajectories and historical change», Journal of Gerontology : Social Sciences, 48(4) : S180-S191.

Fields, G.S., Mitchell, O.S., (1984). Retirement pensions and social security, Cambridge, Mass., M.I.T. Press.

Firbank, O.E., (1994). Reversing the trend toward early retirement ? The effect of social policy and labour markets, Montréal, Université de Montréal.

Firbank, O.E., (1995a). «Les "baby-boomers" à la retraite : nouveaux riches ou nouveaux pauvres ?», Le Gérontophile, 17(2) : 13-17.

Firbank, O.E., (1995b). «Dynamique de passage à la retraite et appartenance à une communauté immigrante au Canada et au Québec», Paper presented at the Association for Canadian Studie's meeting, Montréal, Canada.

Foot, D.K., (1986). Population aging and immigration policy in Canada : Implications and prescriptions, Ottawa, Employment and Immigration Canada.

Foot, D.K., Gibson, K.J., (1993). «Population aging in the Canadian labour force», Journal of Canadian Studies, 1 : 59-74.

Frenken, H., (1991). «The pension carrot : incentives to early retirement» Perspectives on labour and income, Autumn : 18-27.

Frenken, H., Maser, K., (1992). «Employer-sponsored pension plans - who is covered ?», Perspectives on Labour and Income, Winter : 27-34.

Gibson, K.J., Zerbe, W., Frenken, R.E., (1993). «Employers perceptions of re-employment barriers faced by older job hunters» Relations industrielles, 2 : 321-335.

Gibson, R.C., (1987a). «2Defining retirement for Black Americans», Gelfand, D.E., Baressi, Ch.M., Ethnic dymensions of aging , N.Y., Springer Publishing Company.

Gibson, R.C., (1987b). «Reconceptualizing retirement for Black Americans», The Gerontologist, 27(6) : 691-698.

Gibson, R.C., Burns, Ch., (1991). «The health, labour force and retirement experiences of aging minorities», Generations, Fall/Winter : 31-35.

Ginn, J., Arber, S., (1995). «Exploring mid-life women's employment», Sociology, 29(1) : 73-94.

Guillemard, A.M., (1994). «Attitudes et opinions des entreprises à l'égard des salariés âgés et du vieillissement de la main-d'oeuvre», Gérontologie et société, 70 : 154-169.

Guillemard, A.M., Rein, M., (1993). «Comparative patterns of retirement : Recent trends in developed societies», Annual Review of Sociology, 19 : 469-503.

Hogarth, J.M., (1988). «Accepting early retirement bonuses : An empirical study», Journal of Human Resources, 1 : 21-33.

Hooyman, N.R., Kiyak, H.A., (1993). Social Gerontology, Boston, Allyn & Bacon.

Hurd, M.D., (1990). «Research on the elderly : economic status, retirement and consumption and savings», Journal of Economic literature, 28(June) : 565-637.

Inkeles, A., Usui, C., (1988). «The retirement decision in cross-national perspective», Ricardo-Campbell, R., Lazear, E. (eds), Issues in contemporary retirement, Stanford, Hoover Institute Press.

Jackson, J.S., Antonucci, T.C., Gibson, R.C., (1990). «Cultural, racial, and ethnic minorities influences on aging», Birren, J.E., Schaie, K.W. (eds), Handbook of the psychology of aging, Toronto, Academic Press.

Johnson, P., Falkingham, J., (1992). Aging and economic welfare, London, Sage Publications.

Kohli, M., Rein, M., Guillemard, A.-M., Gunsteren van, H., (eds), (1991). Time for retirement : Comparative studies of early exit from the work force, N.Y., Cambridge University Press.

Kotlikoff, L.J., (1988). «The relationship of productivity to age», Ricardo-Campbell, R., Lazear, E.P. (eds), Issues in contemporary retirement, Stanford, Calif., Hoover Institution.

Lackzo, F., Phillipson, C., (1991). Changing work and retirement : social policy and the older worker, Philadelphia, Open University Press.

La Presse, (1995). «Sondage SOM - La Presse - Radio-Québec», La Presse, 20 janvier.

Lazear, E.P., (1979). «Why is there mandatory retirement ?», Journal of Political Economy, 87 : 1262-1284.

Leblanc, S., Marshall, V., (1994). «Exploring the causes of early retirement : The influence of structural factors on older worker's early retirement plans», Paper presented at the Canadian Association on Gerontology's 23th Annual Meeting, Winnipeg, Manitoba.

Leonesio, M.V., (1993). «Social security and older workers», Mitchell, O.S. (ed), As the workforce ages - costs, Benefits and policy changes, Ithaca, N.Y., ILR Press.

Lowe, G.S., (1992a). «Canadians retirement», Canadian Social Trends, Autumn, 18-21.

Lowe, G.S., (1992b). Human resource challenges of education, computers and retirement, Statistics Canada, Ministry of Industry, Science and Technology.

McDaniel, S., Lalu, N.M., Krahn, H., (1993). «Labour force transitions of older Canadian women : A multistate life table approach», Paper presented at the meeting of the population Association of America, Cincinnati, Ohio, April.

McDonald, L., (1994). Retirement revisited. A secondary data analysis, Toronto, The Canadian Aging Research Network.

McDonald, L., Wanner, R.A., (1990). Retirement in Canada, Toronto, Butterworths.

McNaught, W., Barth, M.C., Henderson, P.H., (1990). «Older americans willing and able to work», Munnell, A.H. (ed), Retirement and public policy, Dubuque, Iowa, Kendall/Hunt Publishing Company, 101-114.

Naschold, F., Vromm de, B. (eds), (1994). Regulating employment and welfare. Company and national policies of labour force participation at the end of worklife in industrial countries, N.Y., de Gruyter.

Pienta, A.M., Burr, J.A., Mutchler, J.E., (1994). «Women's labour force participation in later life : The effects of early work and family experiences», Journal of Gerontology : Social sciences, 49(5) : S231-S239.

Quinn, J.F., Burkhauser, R., Myers, D.E., (1990). Passing the torch : The influence of economic incentives on work and retirement, Kalamazoo, Mich., W.E., Upjohn.

Rosow, J.M., (1990). «Extending work life», Blueston, I., Montgomery, R., Owens, J. (eds). The aging of the american workforce, Detroit, Mi., Wayne State University Press.

Ruhm, Ch., (1990). «Determinants of the timing of retirement», See Doeringer, 23-32.

Solberg, Sh.M., McDaniel, S.A., (1994). «Age and gender in the labour market : Reemployment pattern of older female workers», Paper presented at Women's Health, Key Research and Health Care Issues, Hamilton, Ontario.

Standing, G., (1986). «Labour flexibility and older worker marginalisation : The need for a new strategy» International Labour Review, 3 : 329-348.

Sunter, D., (1993). «Persons not in the labour force», The labour force, 4(49) : C2-C11.

Szinovacz, M., (1989). «Decision-making on retirement timing», Brinberg, D. Jaccard, J. (eds), Dyadic Decision-Making, N.Y., Springer.

Taylor, P., Walker, A., (Forthcoming). «The aging work force : Employer's attitudes toward older workers», Work, Employment and Society.

Tindale, J.A., (1991). Travailleuses et travailleurs âgés dans une main-d'oeuvre vieillissante, Ottawa, C.C.N.T.A.

Wanner, R.A., McDonald, P.L., (1986). «The vertical mosaic in later life : Ethnicity and retirement in Canada», Journal of Gerontology, 42(5) : 662-671.

Yankelovich, S., White, Inc., (1986). Workers over 50 : Old myths, new realities, Wash. D.C., AARP.

Parler d'adultes qui ont déjà eu des mots ou l'on n'est serviable, responsable. Québec sexuellement de plus l'activité 1990, le ou sorti 26 et 31 donc pas un exemple l'adolescent aussi p

STRATÉGIES D'INSERTION SOCIALE DES JEUNES DANS UN CONTEXTE DE PRÉCARITÉ D'EMPLOI

Madeleine Gauthier*

Parler d'insertion sociale, c'est discourir sur ce moment où s'effectue ce que l'on a déjà appelé «l'entrée dans la vie», c'est-à-dire le passage à la vie adulte. Ces mots ont-ils encore un sens aujourd'hui? Cette période est devenue si longue que l'on n'en connaît ni le point de départ, ni le point d'arrivée. Les rituels qui servaient de points de repère de l'entrée dans la vie conjugale associée aux responsabilités de la vie adulte sont à peu près disparus. L'enquête Santé-Québec nous apprend que près de 50% des adolescents ont eu des relations sexuelles à l'âge de seize ans alors que l'âge moyen à la première maternité est de plus de 26 ans. En ce qui touche l'insertion professionnelle, l'Enquête sur l'activité, montre, de son côté, que, sur un espace de trois ans, soit de 1988 à 1990, les 21-25 ans ont été près de 40% à connaître de 2 à 4 transitions (entrée ou sortie) sur le marché du travail, ce qui est encore le cas de plus de 36% entre 26 et 30 ans (Gauthier, 1996). Plus du tiers des individus actifs ne connaîtraient donc pas encore la stabilité en emploi à l'approche de la trentaine, ce qui ajoute un exemple de plus de l'allongement du moratoire qui sépare l'enfance et l'adolescence de la vie adulte proprement dite. La prolongation des études y est aussi pour quelque chose.

* Ph.D., Sociologie, INRS-Culture et Société.

Cette période de la vie est parsemée d'une multitude de choix à faire tant dans l'insertion sociale qu'en ce qui concerne la formation professionnelle. Ces choix relèvent tout autant de la diversification des modes de vie et de l'univers du travail que de l'incertitude que laisse planer l'avenir. Il n'est sans doute pas abusif de dire que la jeunesse se caractérise aujourd'hui par une « crise d'orientation » qui n'est pas moindre que ne l'est la « crise d'identité » au moment de l'adolescence. Une grande part de cette incertitude est liée à la précarisation de l'emploi depuis la fin des années 1970 en dépit de périodes de prospérité comme ce fut le cas au milieu de la décennie de 1980. Les taux de chômage ne sont jamais redevenus ce qu'ils étaient et la présence à l'aide sociale ne cesse de fluctuer au gré de la conjoncture (Lemieux et Lanctôt, 1995 : 33). Des changements dans le monde du travail tout autant que dans les relations interpersonnelles se multiplient et contribuent à modifier « l'entrée dans la vie ». On ne peut faire fi de ce contexte dans la compréhension de ce que vit actuellement la jeunesse tant la question du travail aura été centrale et aura contribué à constituer une nouvelle génération.

L'insertion professionnelle sous le signe de la précarité

Les statistiques ne rendent pas toujours bien compte de la situation réelle de l'emploi chez les jeunes, les taux de chômage en particulier. La baisse des taux de chômage, depuis les sommets atteints au début de la décennie précédente, peuvent laisser l'impression que l'insertion professionnelle est devenue plus facile (Tableau 1).

Tableau 1

Taux d'activité, taux de chômage et régime de travail
chez les 20-24 ans et les 30-34 ans, 1982 et 1992

	20-24 ans		30-34 ans	
	1982	1992	1982	1992
Taux d'activité				
- hommes	80,7	77,4	92,9	89,7
- femmes	71,0	71,9	57,1	74,5
- total	75,8	74,7	75,2	82,1
Taux de chômage				
- hommes	22,6	19,8	11,9	13,0
- femmes	18,3	12,9	13,1	11,4
- total	20,6	16,5	12,4	12,3
Plein temps				
- hommes	88,7	78,8	98,3	96,4
- femmes	83,5	70,6	82,0	81,5
- total	85,9	74,7	92,1	89,5

Source : Statistique Canada, *Moyennes annuelles de la population active*, Ottawa, cat. 71-529, 71-001.

L'Enquête sur l'activité, parce qu'elle est longitudinale, rappelle cependant que d'autres caractéristiques de l'emploi sont susceptibles de donner un meilleur aperçu de la réalité du travail chez les jeunes. L'analyse des transitions, possible dans ce type d'étude, permet de constater que **l'intermittence en emploi** constitue la grande différence qui distingue les jeunes des aînés dans leur rapport à l'emploi. Bien que les 20-24 ans aient connu des taux de chômage de 16% en 1986, par exemple, ils ont été 38% à connaître au moins une semaine de chômage pendant cette période. Les jeunes sont nombreux à chômer parce qu'ils ont des emplois de courte durée, mais ils ne chôment généralement pas pour des périodes très longues dans la majorité des cas. En 1992, par exemple, la **durée** moyenne du chômage était de 17,6 semaines chez les 15-24 ans et de 31,1 semaines chez les 45-64 ans (*Moyennes annuelles de la population active*). La flexibilité d'emploi qui prend la forme de multiples régimes d'emplois et le passage à une économie d'un type différent sont ici en cause (Tremblay, 1990).

Les statistiques achoppent sur un autre point en ce qui concerne la réalité des jeunes. L'ensemble des jeunes en activité sont inclus dans les statistiques sur la population active que Statistique Canada nous dévoile chaque mois. Or, la proportion de ceux qui sont **en activité tout en continuant leurs études** a crû d'une façon importante depuis le milieu des années 1975 : de 18% à près de 40% (Gauthier, 1994a : 181). C'est ce qui explique en partie l'augmentation du travail à temps partiel. Ce comportement est typiquement nord-américain sur le modèle de ce qui se passe aux États-Unis depuis la grande Crise des années 30. En associant la progression de ce comportement chez-nous à celui des jeunes américains au moment de la Crise, on pourrait être légitimé de se demander s'il ne s'agit pas d'un phénomène d'adaptation à la période de chômage élevé qu'on a connue. Mais des études récentes indiquent plutôt que ce comportement est relié à la recherche d'autonomie financière à un âge de plus en plus précoce et qu'il se concrétise dans un segment de l'économie réservé maintenant à une main-d'oeuvre étudiante (Dumas, 1993).

Des jeunes, actifs sur le marché du travail depuis leur adolescence, ont donné l'impression, lors d'entrevues, d'avoir vieilli prématurément. La multiplication des expériences, l'attente de l'emploi stable et suffisamment rémunérateur pour accéder à l'indépendance financière, sont en cause dans ce cas. La jeunesse a sans doute toujours été un âge de la vie où il a fallu lutter pour **l'acquisition d'une place dans le champ social des professions**. Des périodes historiques sont plus exigeantes que d'autres de ce point de vue. Les jeunes d'aujourd'hui, ceux des années 1980, ne s'attendaient pas à un tel défi.

Les réactions de l'acteur social

Devant la multitude des choix et dans un contexte d'incertitude face à l'avenir, comment réagit l'acteur social? Plusieurs thèses ont été avancées, au cours de la dernière décennie, pour expliquer la situation des jeunes face à une réalité qu'ils doivent subir et pour laquelle ils n'étaient pas toujours préparés.

L'idée de «victimisation» a eu un succès certain. La thèse «déterministe» sous-jacente à cette idée a insisté sur le rapport de domination qui aurait maintenu les jeunes dans la situation de précarité. Dans ce cas, la génération des «babyboomers» fut souvent mise au pilori. À l'opposé de ces thèses, où l'acteur

ne peut rien pour changer sa situation, il y a celles que l'on dit «volontaristes». Elles ont été tout aussi nombreuses, en particulier dans le milieu des politiques d'emploi et dans les affaires. «Si tu veux, tu peux!», a-t-on répété aux jeunes au cours des années 1980. Ce discours s'est accompagné de mesures d'aide à la création d'emplois et de valorisation de l'entrepreneuriat. Les thèses «utopistes», quant à elles, ont neutralisé les précédentes en mettant en évidence le «chômage créateur» où l'on fait l'apologie de «la débrouille libérante».

D'autres types d'explications tiennent compte à la fois des déterminations que subit l'individu, du contexte plus ou moins favorable dans lequel il se trouve, mais aussi de sa capacité de réaction, plus ou moins grande selon le cas, les **thèses constructivistes** mises de l'avant par Berger et Luckmann (1989) ou par Giddens (1987). Dans ces thèses, l'individu n'est pas hors de la société ni parce qu'il serait totalement déterminé, ni parce qu'il serait un être totalement libre capable de contourner toutes les déterminations. L'individu est plutôt partie prenante de l'univers auquel il appartient et qu'il contribue à construire. Les données biographiques, la socialisation et les institutions peuvent être des données sur lesquelles l'individu a peu d'emprises, tout comme elles peuvent devenir des leviers de contrôle. Dans la confrontation quotidienne avec son univers, l'individu contribue à la construction des institutions, en même temps qu'il forge sa propre identité.

Pour résoudre les crises auxquelles il est confronté, l'individu, dans cette approche, recourt à des **stratégies**. C'est le cas actuellement face aux aléas du monde du travail et aux incertitudes quant à l'avenir. La stratégie pourrait se définir comme la manière pour l'individu de réagir, dans l'agir quotidien, aux contraintes qui s'imposent. Sa marge de manoeuvre pourra être plus ou moins étroite selon les ressources dont il dispose, ressources personnelles ou institutionnelles. L'observation de la façon dont les individus arrivent à composer avec les contraintes permet de reconstituer la manière dont se construisent la société et les institutions. Les résultats en sont souvent inattendus. Pour prendre un exemple qui saute à l'évidence, il n'y a qu'à penser à l'économie informelle. Le «travail au noir» peut temporairement dépanner un individu qui n'a plus de ressources financières. Si un trop grand nombre sont obligés d'agir de la sorte, tout le système fiscal d'un état peut être bousillé et à revoir.

Les stratégies peuvent rarement s'observer directement. C'est sur leur impact social que l'on peut mesurer leur efficacité, ce qui exige que soit passé «l'effet du temps». L'ouvrage de Glenn Elder (1974) est particulièrement instructif en ce sens. L'auteur a interrogé les enfants de la Crise une fois devenus adultes. Il observe comment ces jeunes, parce qu'ils ont été obligés de contribuer de différentes manières à l'économie familiale, ont développé des habiletés qui feront d'eux les pères de famille industriels d'après-guerre, les mères dévouées qui ont donné naissance aux «babyboomers» et ce quatrième âge d'aujourd'hui qui possède un patrimoine pour avoir appris, dès son enfance ou son adolescence, à faire des économies.

Chaque époque produit ainsi un type d'individus qui se construit à travers les stratégies mises en oeuvre pour survivre aux difficultés ou pour prendre sa place dans la société. La caractéristique des stratégies actuelles d'insertion professionnelle actuelles rencontre les tendances dominantes des changements du monde du travail dans la société contemporaine. Elles sont éminemment **individuelles** en ce que les nouvelles contraintes du monde du travail favorisent peu l'action collective. La flexibilité d'emploi privilégie les contrats individuels de travail et à durée déterminée. Elle place donc l'individu dans un rapport d'interaction directe avec l'employeur. Les organismes intermédiaires, comme ce fut le cas après la Crise, et même l'État d'après la guerre, dans la construction de l'État-Providence, ont de moins en moins le pouvoir de changer les règles du jeu dans l'univers du travail. Les jeunes sont proportionnellement les moins nombreux à appartenir à une association syndicale. La flexibilité d'emploi : contrat à durée déterminée, travail occasionnel, forfait, ne favorise pas la construction des liens sociaux. Elle est pourtant en train de devenir le mode régulier d'intégration au marché du travail.

Les stratégies gagnantes

Devant les changements du monde du travail, certaines catégories sociales ont été gagnantes, d'autres ont beaucoup perdu, bien que les changements qui ont suivi aient pu atténuer, dans certains cas, l'effet des gains. C'est le cas des plus scolarisés, en particulier des filles, par exemple. Ces dernières ont continué sur leur lancée l'atteinte de certains objectifs de scolarisation alors que les garçons, constituant le plus fort contingent de décrocheurs, ont quelque peu ralenti. Or,

les statistiques de l'activité indiquent que **les plus scolarisés se tirent toujours mieux d'affaires** dans le contexte de la situation actuelle. On l'a vu à propos de la stabilité d'emploi (Tableau 2). C'est aussi le cas face aux autres caractéristiques de l'emploi (Gauthier, 1993).

Tableau 2

Nombre de transitions en pourcentage selon le groupe d'âge en 1988, Québec, 1988-1990

		26-30 ans					
		Scolarisation			Groupes d'âge		
Transitions		Peu	Moyennement	Hautement	21-25	26-30	31-35
0		24,9	35,7	48,1	32,6	38,5	49,2
1		10,4	14,6	11,0	11,7	12,7	10,8
2		20,5	20,8	17,1	19,6	19,4	17,0
3		10,4	8,1	3,7	10,7	6,9	7,0
4		15,9	7,6	10,7	9,1	9,9	4,7
5		4,7*	6,0	3,3	4,7	4,8	2,6
6		4,6*	4,6	3,4	5,1	4,2	3,1
7 et +		8,6	2,6	2,9	6,4	3,6	5,6
Total	% N	100 73 345	100 250 902	100 177 499	100 354 606	100 501 746	100 399 086

N < 4 000

Source : Statistique Canada, Enquête longitudinale sur l'activité, 1988-89-90. Pour l'analyse des transitions, voir Fréchet et Bujold, 1992.

Les jeunes filles auraient ainsi pu faire des gains énormes n'eut été de la détérioration du marché du travail qui a agi sur la structure salariale et sur la multiplication des emplois précaires entraînant filles et garçons dans une situation moins bonne, depuis les années 1980, qu'elle n'a pu l'être pour leurs aînés au même âge (Myles et col., 1988). De même, filles et garçons doivent-ils faire face au blocage de création d'emplois dans des secteurs d'activité qui

étaient autrefois parmi les plus rémunérateurs et les mieux protégés, ceux de la fonction publique ou des grandes entreprises, par exemple. L'équité en emploi qui touche plus particulièrement les filles, arrive au moment où les états et les grandes organisations n'ont plus les moyens de la payer, ce qui contribue à ralentir ce qui aurait encore une fois constitué un gain pour les filles.

Parmi les autres solutions d'adaptation, il y a, chez les filles, **le maintien en activité même après la naissance d'un premier enfant**. À partir des études sur le revenu des familles, on constate que le revenu du conjoint est devenu, depuis le début de la dernière décennie, un revenu nécessaire et non un revenu d'appoint comme c'était le cas auparavant (Langlois, 1987). Selon les études sur la pauvreté pour l'année 1992, 19,2% des familles se seraient trouvées dans cet état au lieu de 9,0% sans ce deuxième revenu (Conseil national..., 1994 : 74). On sait que les familles monoparentales sont les plus à risque de pauvreté tout comme les jeunes qui vivent seuls. C'est le paradoxe de la condition actuelle : dans un contexte où toutes les possibilités objectives de vivre seul sont rassemblées, la faiblesse des revenus en bloque la possibilité. À partir de ce constat, il est légitime de formuler l'hypothèse que l'isolement social contribue actuellement au renforcement des effets de la précarité économique (Gauthier et Mercier, 1993).

Ce dernier point met aussi en évidence l'importance de **l'appartenance à des réseaux qui facilitent l'information et la recherche d'emploi**. La flexibilité d'emploi isole l'individu en ce que les contrats de travail étant à durée déterminée, les individus sont rarement chômeurs en même temps et peuvent difficilement compter sur la seule aide des organismes étatiques pour trouver un emploi. Une étude effectuée auprès des utilisateurs des Centres d'emplois d'été pour étudiants indique que le tiers seulement des étudiants a eu recours à ce moyen l'année de l'enquête, les jeunes préférant le contact direct avec l'employeur (Bujold, 1990). Plus subtile est la relation des jeunes au marché du travail en rapport avec la présence des parents en emploi. Une étude française indique que les jeunes dont la mère est en emploi (en plus du père) ont davantage confiance en l'avenir (Capdevielle et col., 1990 : 87).

Pour faire face à l'intermittence en emploi, certains jeunes ont développé la **polyvalence** comme atout et ont appris à se servir de leurs expériences. Un

curriculum vitae bien garni a comme avantage d'être adaptable aux circonstances. Les jeunes l'ont appris et n'hésitent pas à retravailler leur parcours de vie en fonction de l'interlocuteur. Mais cette polyvalence n'a pas que des atouts pour entrer en emploi. Elle en a aussi sur un marché en redéfinition. Contrairement à leurs aînés qui ont développé une spécialisation à travers une carrière continue, eux ont appris à s'adapter à diverses circonstances, à connaître leurs forces et leurs aptitudes. Bien entendu, les multiples expériences ne sont valables que si elles sont intégrées dans une perspective de complémentarité. La dispersion, le manque d'engagement dans l'exercice d'un métier constitueront la face négative de la polyvalence. C'est pourquoi les plus astucieux ou ceux qui peuvent compter sur le soutien de leurs proches, n'accepteront pas n'importe quel emploi, mais préféreront demeurer en attente plutôt que de se retrouver dans un domaine qui ne permet pas d'accroître leur compétence. C'est ce qui fera dire à certains observateurs que les jeunes «sont difficiles»!

À force d'échecs ou de refus, certains jeunes apprennent à faire des **compromis**. Ils ont assimilé la morosité ambiante entourant l'univers du travail. Ils accepteront des conditions moins bonnes de travail : les régimes de travail, la rémunération, les avantages marginaux. Tout peut devenir sujet à discussion lorsque la perspective de la régularité d'emploi n'existe pas. Les entrevues ont révélé, dans certains cas, la connivence des jeunes avec l'employeur. L'heure n'est pas à la revendication à moins d'appartenir à un syndicat nombreux et puissant, mais au compromis et au dialogue. Or, les données de Statistique Canada indiquent que les jeunes sont les moins nombreux à pouvoir profiter des avantages d'une convention collective de travail. Le syndicalisme a peine à rejoindre les secteurs d'emploi où ils se trouvent principalement : les services personnels et les petits commerces. L'attitude du compromis devrait faire l'objet de la vigilance. Deviendra-t-il une habitude, un obstacle à l'action collective qui pourrait conduire à des formes d'aliénation qui rappellent les époques les moins glorieuses de l'histoire du travail?

Les jeunes qui ont réussi leur insertion professionnelle ont habituellement su profiter de toutes les **ressources** à leur disposition autant pendant les périodes d'attente que pour cultiver leur réseau de relations ou améliorer leurs compétences. Ces ressources sont liées au développement de certaines

habiletés, mais aussi à la mobilisation de ce qu'offre la famille -- comme la possibilité de retarder le moment du départ ou celle de pouvoir revenir au foyer des parents --, le milieu immédiat et l'organisation sociale. Sur ce dernier point, les initiatives n'ont pas manqué, mais les résultats montrent assez bien l'inefficacité et l'impuissance de certains moyens. Socialisés dès leur plus jeune âge à la présence des services de l'État dans leur vie, quelques jeunes interviewés disaient ne pas hésiter à réclamer ce qu'ils considèrent comme leur droit. Ils ne manifestent plus la même gêne (un même type d'enquête a été effectué au milieu des années 1980) à demander l'aide sociale, de l'information sur l'emploi et du soutien à la création d'emplois.

Un procédé d'adaptation résume le phénomène d'ajustement à la réalité environnante : «le **cheminement**» (Gauthier, 1994a : 259-264). Le cheminement se définit d'abord par ce qu'il n'est pas, puisqu'il déborde la phase d'expérimentation du marché du travail dont parlent Osterman (1980) et Galland (1991). La phase de découverte et d'exploration se produit de plus en plus tôt dans la vie des jeunes à cause des multiples milieux de travail qu'ils ont fréquentés dès leur vie scolaire. Lorsqu'ils s'inscrivent sur le marché du travail à la fin des études, la plupart ont déjà une connaissance des règles de cet univers et de leur capacité de s'y intégrer. Le cheminement implique la poursuite de certains objectifs que l'individu se fixe en modelant ses aspirations sur ce qu'il connaît des attentes de son environnement. Les jeunes ne prévoient pas obtenir rapidement un emploi stable, mais souhaitent plutôt un emploi qui favorise le cumul des expériences et procure une plus grande marge d'autonomie dans la vie privée. Un certain réalisme caractérise ainsi les jeunes travailleurs qui ont appris à composer avec les incertitudes et à organiser leur vie en conséquence.

Les entrevues indiquent cependant que le cheminement suit un processus différentiel qui tient à de multiples conditions, tout autant au degré de scolarité qu'aux particularités du milieu d'origine et des liens sociaux actuels. Les jeunes qui atteignent leur objectif donnent l'impression, même s'ils sont encore dans la première moitié de la vingtaine, d'y être parvenus après une longue attente et beaucoup de patience à la suite d'un parcours sinueux qui ne ressemble en rien à l'entrée dans un métier pour y demeurer. Le cheminement consiste plutôt à maîtriser les diverses expériences qui pourraient conduire à plus d'autonomie.

Des stratégies perdantes qui ne sont pas toujours irréversibles

Parmi les stratégies perdantes, c'est-à-dire celles qui pourraient conduire tôt ou tard vers diverses formes d'exclusion du marché du travail si un redressement ne parvient pas à s'imposer, il faut mentionner l'**abandon des études** avant d'avoir terminé le cours secondaire, plus encore, avant de posséder une formation professionnelle (voir les Opérations Relance du Ministère de l'Éducation). Des données statistiques rendent compte des difficultés d'intégration des jeunes faiblement scolarisés ou n'ayant aucune formation professionnelle (Gauthier, 1993). Même si la catégorie «jeune» partage, dans son ensemble, cette situation, les faiblement scolarisés sont de loin les plus pénalisés, ce qui diffère d'avec les aînés où, à cause du critère d'ancienneté, des travailleurs sont plus stables en emploi peu importe leur degré de scolarité.

Selon ce qu'ils en ont dit en entrevue, des jeunes garçons, en particulier, auraient décidé d'abandonner les études devant l'incertitude du marché du travail. Voyant les difficultés d'insertion des plus scolarisés, le manque d'intérêt pour les études renforcerait chez eux l'idée que l'expérience, dans leur cas, est plus importante que le diplôme. L'insistance des employeurs à exiger de l'expérience ajoute une motivation de plus à ces jeunes peu portés vers les études.

Ces stratégies ne sont cependant pas irréversibles. Les pertes peuvent être relatives, parce que d'autres viennent les compenser. Par exemple, il y a toujours la possibilité de terminer ses études à l'**éducatons des adultes**. À chaque année, une forte proportion de diplômés du secondaire originent de ce secteur, jusqu'à 12% certaines années. De même existe-t-il des programmes de la sécurité du revenu qui favorisent les stages en milieu de travail et qui sont autant d'occasions, pour qui sait en profiter, de parfaire sa formation.

Doit-on mettre au compte des stratégies perdantes les **mauvais choix de carrière**? Plus de 30% des jeunes changent de programme au cours collégial. La chasse aux certificats à l'université fait aussi partie, pour une part, de ces réorientations. L'allongement des études peut contribuer à accroître l'endettement. Une étude sur la dette accumulée par les étudiants qui ont reçu de l'aide financière du gouvernement du Québec indique que la dette moyenne des étudiants du collégial et de l'université consécutive à cette aide était de

5 989 \$ en 1991-1992 (Dionne, 1994 : 4). Cette moyenne cache cependant le fait que l'endettement est plus élevé après les études universitaires qu'après les études collégiales, plus élevé aussi après les études universitaires de deuxième cycle qu'après celles de premier cycle (Id. : 8).

Le taux d'activité chez les jeunes hommes a oscillé depuis le début de la décennie de 1980 pour connaître une baisse importante entre 1987 et 1992. Les jeunes hommes expriment **un sentiment de perte**, lorsqu'ils se comparent à leurs aînés. Les taux de chômage et la protection de l'emploi ne se présentent pas en leur faveur, bien qu'avec les années les différences aient eu tendance à s'estomper, la situation des plus de 55 ans se précarisant elle aussi. Les jeunes hommes partagent maintenant le régime de travail à temps partiel avec les jeunes femmes, bien qu'ils y soient proportionnellement moins nombreux, mais ne l'acceptent pas plus volontairement qu'elles (Gauthier, 1994).

Les jeunes ont découvert **la plus ou moins grande efficacité de certaines méthodes de recherche d'emploi**. L'envoi de curriculum tous azimuts, le manque de préparation aux entrevues font partie des erreurs personnelles que beaucoup ne reproduiraient pas. Il reste que ces années d'instabilité ont mis en évidence l'importance des réseaux dans l'information sur l'emploi et aussi sur l'embauche. Les jeunes qui n'ont aucun des deux parents sur le marché du travail ou qui en sont éloignés et qui n'ont pas d'autre réseau pour compenser, les pairs dans le cas des plus scolarisés, par exemple, constituent un groupe à risque de ne pas trouver rapidement ce qu'ils cherchent. On connaît peu de choses des migrants de ce point de vue. Réussissent-ils à reconstituer rapidement un réseau ou font-ils partie de ce groupe de jeunes pauvres qui vivent seuls en milieu urbain et qu'on connaît peu (Gauthier et Mercier, 1994 : 69-70)?

La gestion actuelle du travail -- c'est particulièrement le cas pendant la période d'insertion professionnelle -- tend à isoler les individus. La courte durée des emplois et l'intermittence font en sorte que les chômeurs ne le sont pas en même temps, pas plus qu'ils ne sont en recherche d'emploi au même moment. Tout ce qui tend à ajouter du poids à l'**isolement** contribue à rendre l'individu plus vulnérable. La catégorie la plus importante de pauvres chez les jeunes se trouve chez ceux qui vivent seuls (Gauthier et Mercier, 1994 : 72). Or, même les politiques sociales peuvent défavoriser la cohabitation qui pourrait pourtant

constituer une stratégie de secours pendant les périodes d'arrêt. C'est le cas de la Sécurité du revenu qui abaisse les prestations lorsqu'il y a cohabitation en partant du prétexte qu'il y a là économie d'échelle plutôt que d'y voir de la débrouillardise.

Les grossesses en bas âge conduisent souvent dans un isolement encore pire : hors des études et du marché du travail. Les jeunes mères -- les pères assument rarement leur responsabilité parentale au moment de l'adolescence -- entament un processus qui les insèrent souvent pour longtemps dans le ghetto de l'aide sociale. À la fin des années 1980, on a vu une remontée des taux de natalité chez les moins de vingt ans ce qui ne s'était pas vu depuis le début des années 1970 (Gauthier et Bujold, 1994 :). Le taux de pauvreté chez les familles monoparentales de moins de 25 ans était de 97,1% en 1992 (Conseil national..., 1994 : 34).

Autre stratégie perdante relevée lors des entrevues : **la fuite en avant**. La surévaluation du changement doit sans doute être mise au compte de cette stratégie. Pour avoir voulu innover sans se donner toutes les garanties nécessaires, autant dans les habiletés requises que dans les moyens techniques et financiers, certains sont tombés dans l'idéologie de l'entrepreneuriat : «Si tu veux, tu le peux!». On a vu monter le nombre de faillites au cours de ces années, les conditions de l'entrepreneuriat ayant changé depuis le modèle américain du «self-made man». Ces échecs ne comportent pas toujours des conséquences irréversibles, les jeunes les mettant sur le compte des expériences qu'ils ont pu acquérir de la sorte (Secrétariat à la jeunesse, 1986 : 14).

Contribution des jeunes à la construction de la société

Quel bilan peut-on faire de ces stratégies? Les restructurations du monde du travail exigent des jeunes d'adapter leurs aspirations et leurs comportements à une situation qu'ils ne contrôlent pas de façon à en tirer le meilleur parti possible. Il semble bien qu'un certain dosage de formation générale, de spécialisation et d'expérience du monde du travail constitue l'élément de base d'une insertion réussie. Mais cela ne suffit pas. Ce bagage doit s'accompagner d'un faire-valoir pour déjouer les règles de la concurrence et s'inscrire dans un réseau favorable. La mobilisation des ressources suppose aussi des connaissances et des relations

qui font partie de la panoplie des moyens indispensables dans un contexte d'incertitude.

La manière d'échapper aux contraintes est révélatrice des tendances de la société. Le repli sur les solutions individuelles éloigne la possibilité de l'action collective. Non seulement le poids de la socialisation pèse-t-il dans le cas des jeunes, mais il rencontre aussi celui de l'organisation sociale qui favorise l'élimination des intermédiaires et laisse le plus souvent l'individu seul devant des règles qu'il ignore. Il n'est pas étonnant, dans ce cas, que le nombre d'exclus se multiplie, ce type de société favorisant «les plus forts». Ces stratégies étant individuelles renforcent ceux qui les ont utilisées lorsqu'elles réussissent : les plus polyvalents, les mieux adaptés au monde de la concurrence et aux exigences de connaissance des milieux de travail qui offrent les meilleures perspectives d'avenir.

Les caractéristiques actuelles du monde du travail accentuent les **écarts entre les individus**. Les caractéristiques des perdants ne tiennent pas seulement à l'âge, bien que l'âge puisse accélérer le processus de déqualification, d'isolement et d'éloignement des ressources qui permettent aux individus de renforcer les liens qui pourraient favoriser leur réinsertion en emploi. Elles peuvent inscrire dans un **processus** d'exclusion dont on ne ressort pas sans aide. L'«individuation» des rapports sociaux dans le contexte du monde du travail conduit à une **restructuration des catégories sociales**. Comme on l'a vu, les différences s'établissent en fonction du type de ménage, de la plus ou moins grande proximité des liens sociaux, d'exigences posées par la concurrence ce qui laisse peu de possibilité à ceux qui souffrent de déficiences de quelque ordre que ce soit.

Conclusion

Les restructurations en cours dans le monde du travail répercutées jusque dans la trentaine pour certaines catégories d'individus comme sur d'autres âges de la vie maintenant, non seulement invitent, mais exigent une redéfinition de la «question sociale». Il faut repenser la redistribution de la richesse, dont fait partie en premier lieu le travail. Il faudra le faire en tenant compte du fait que les nouveaux modes de gestion accentuent les écarts entre **les plus forts** et ceux

qui sont laissés à l'écart par leur **biographie** (handicap, santé mentale ou physique fragile), leur **socialisation** (manque de connaissances pertinentes) ou leurs **conditions de vie** (isolement de réseaux sociaux efficaces).

L'assurance-chômage comme l'aide sociale ont été pensées pour aider l'individu à faire temporairement face aux accidents de parcours : le chômage de plein emploi, les «mères nécessiteuses», les accidents de travail. Ces moyens ne sont plus adaptés dans ce nouveau contexte où ne pas avoir d'emploi stable, se retrouver à la tête d'une famille et ne pas avoir les revenus suffisants pour assurer sa subsistance, ne sont plus des phénomènes marginaux, mais font partie de la réalité sociale. Les sociétés doivent désormais repenser la façon de protéger le plus faible, sinon se résigner aux règles aveugles de la loi du marché qui laissent pour compte une portion grandissante de la population.

Références

Berger, Peter et Thomas Luckmann, La construction sociale de la réalité, Paris, Méridiens Klincksieck, 1989 (Traduit de l'américain).

Bujold, Johanne, Utilisation des Centres d'emploi du Canada par les étudiants, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1990 (Rapport de recherche).

Capdevielle, Jacques, Hélène Y. Meynaud et René Mouriaux, Petits boulots et grand marché européen, Le travail démobilisé, Paris, Presses de la fondation nationale des sciences politiques, 1990.

Conseil national du bien-être social, Profil de la pauvreté, 1992, Ottawa, Printemps 1994.

Dionne, Andrée, Étude sur la dette accumulée par les bénéficiaires de l'aide financière aux étudiants, Québec, Ministère de l'Éducation, 1994.

Dumas, Suzanne, Étudier et travailler? Enquête auprès des élèves du secondaire sur le travail rémunéré durant l'année scolaire, Québec, Ministère de l'Éducation, 1993.

Elder, Glen H., Jr, Children of the Great Depression, Chicago and London, The University of Chicago Press, 1974.

Fréchet, Guy et Johanne Bujold, Les transitions sur le marché du travail, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture (Rapport de recherche).

Galland, Olivier, Sociologie de la jeunesse, Paris, Armand Colin, 1991.

Gauthier, Madeleine, «Les jeunes, les autres groupes d'âge et l'emploi», Interventions économiques, L'emploi en transition, n° 25, 1994, p. 69-92.

Gauthier, Madeleine, «Précaires un jour...? ou quelques questions à propos de l'avenir des jeunes contemporains», Sociologie et Sociétés, vol. XXVIII, n° 1, 1996, p. 135-146.

Gauthier, Madeleine, Une société sans les jeunes?, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1994.

Gauthier, Madeleine, «Les jeunes Québécois faiblement scolarisés et le monde du travail», dans Pierre Dandurand, dir., Enjeux actuels de la formation professionnelle, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1993, p. 407-420.

Gauthier, Madeleine et Lucie Mercier, La pauvreté chez les jeunes, Précarité économique et fragilité sociale, Un bilan, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1994.

Giddens, Anthony, La constitution de la société, Paris, Presses Universitaires de France, 1987, (1^{ère} édition en anglais en 1984).

Lemieux, Nicole et Pierre Lanctôt, Commencer sa vie adulte à l'aide sociale, Québec, Ministère de la Sécurité du revenu, 1995.

Osterman, Paul, Getting Started, The Youth Labor Market, Cambridge and London, The MIT Press, 1980.

Secrétariat à la jeunesse, Les jeunes et l'entrepreneuriat, Québec, Gouvernement du Québec, 1986.

Tremblay, Diane-Gabrielle, L'emploi en devenir, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1990 (Collection Diagnostic n° 11).

LES STRATÉGIES DE LA PRÉCARITÉ

Michèle Vatz Laaroussi*

Deux recherches effectuées en France, l'une auprès de familles de chômeurs de longue durée en 1988 (Laaroussi, 1988), l'autre sur 200 contrats RMI de la région centre en 1990 (Laaroussi et Nègre, 1990), suivie d'une étude analytique en 1992 (Laaroussi, 1993) nous ont amenée à percevoir que les individus et les familles, quels que soient leur degré d'exclusion et leur marge d'autonomie sociale, sont acteurs dans leurs rapports au social et par là même au travail. Dans ces recherches, nous avons reconstruit, à travers des récits de vie, des trajectoires et des observations du quotidien des familles, les stratégies de survie des familles les plus pauvres, ici familles de chômeurs de longue durée. Dans un premier temps, nous présenterons une analyse de ces stratégies qui s'avèrent avant tout dynamiques mais aussi paradoxales. Nous verrons ainsi qu'elles articulent **exclusion, précarité et paupérisation avec des valeurs telles que la polyvalence, la liberté et la participation sociale.**

Nous poursuivrons notre réflexion grâce aux résultats d'une recherche faite au Québec (Hurtubise et Laaroussi, 1995) et portant sur les modes de vie de 18 familles québécoises de milieu défavorisé. Là encore, nous démontrerons que ces familles, souvent considérées comme improductives, sont des actrices sociales qui, à côté des milieux de travail qui leur sont fermés, se construisent de nouveaux **espaces d'insertion sociale reposant cette fois sur le quotidien et la famille élargie.**

* Ph.D., Psychologie, Département de service social, Université de Sherbrooke.

Finalement, nous discuterons des mesures mises en oeuvre pour soutenir les personnes en situation de précarité et en particulier des mesures d'employabilité. Argumentant l'hypothèse selon laquelle **les stratégies de survie face à la précarité peuvent se muer en stratégies de participation sociale**, nous effectuerons une analyse critique des postulats sous-jacents à ces mesures. En effet, nos recherches nous amènent à penser que nos sociétés se doivent de construire des outils d'insertion qui légitiment les stratégies et savoir-faire des populations en voie d'exclusion plutôt que des outils qui, niant ces acquis, ouvrent la voie d'un contrôle stigmatisant et créent de nouvelles classes d'exclus.

Des stratégies familiales de survie dans la précarité

Travailleuse sociale dans une ville de province en France, sur un quartier défavorisé et dans une conjoncture à la fois de crise économique et de paupérisation de la population, notre pratique nous avait amenée à constater qu'après une période de dépression commune à l'ensemble des chômeurs, un certain nombre d'entre eux mettait en oeuvre avec leur groupe familial de nouvelles façons d'être et d'agir, qui leur permettaient à la fois de survivre sur le plan matériel et de retrouver une forme de reconnaissance sociale. Notre question de recherche a alors porté sur ces stratégies de survie, sur les capitaux et savoir-faire qu'elles récupéraient, sur les transformations effectives qu'elles apportaient dans la vie quotidienne des familles et de leurs réseaux.

Notre approche se voulait avant tout qualitative, relativiste et centrée sur le quotidien de cette population. Un échantillon de 28 familles dont le père, habituellement le pourvoyeur économique, était sans travail depuis plus de deux ans a été sélectionné. En France, ces personnes sans emploi ne disposaient pas, à cette période, d'un minimum garanti¹. Elles étaient sans revenu, bénéficiant uniquement des prestations familiales calculées selon le nombre d'enfants dans la famille. Par contre, on leur reconnaissait le statut de chômeurs de longue durée même s'ils ne touchaient pas d'allocations du système d'assurances-chômage.

¹ Le revenu minimum d'insertion a été créé en 1989. Des recherches subséquentes ont démontré qu'il n'avait pas apporté de changement notable dans les stratégies de survie des familles pauvres.

Pour percevoir à la fois la réalité quotidienne et la représentation que cette population s'en faisait, trois techniques ont été utilisées :

- 1) L'observation systématique à différentes heures de la journée des lieux de vie et de rencontre des familles et de leurs réseaux. Les lieux de socialisation spécifiques au quartier et aux chômeurs ont été particulièrement ciblés : sorties d'écoles, terrains de boules, petits commerces, salles d'attente des services sociaux et médicaux, agences intérimaires, agence pour l'emploi, association de chômeurs, certains cafés.
- 2) La relecture des dossiers sociaux afin de dresser un schéma des trajectoires familiales selon les moments clés de la vie des familles : formation scolaire et professionnelle, entrée sur le marché du travail, mariage, naissances, séparations éventuelles, divers employeurs, périodes de chômage, niveau de revenus selon les périodes, problèmes éventuels de santé, déménagements, ruptures avec la famille élargie, appartenance à des associations... (plans économique, social et relationnel).
- 3) Les récits de vie avec chaque membre du couple, centrés sur le chômage : l'avant, l'après, le maintenant, la vie quotidienne, ce qu'on mémorise, ce qu'on valorise, ce qu'on exprime, la logique sous-jacente.

Par cette approche qualitative, nous avons voulu privilégier la notion de stratégies, ici d'abord individuelles, puis de couple, puis familiales, dans le sens qui lui est donné par Crozier (1979) : comment les acteurs utilisent la marge d'incertitude laissée par les systèmes dans lesquels ils se trouvent pris. Cette notion, développée en approche interculturelle (Camilleri, 1992) ou encore lorsqu'il s'agit de parler de conciliation famille-travail (Pitrou, 1987), nous paraît ici particulièrement pertinente puisqu'elle permet d'articuler à la fois des pratiques individuelles et collectives mais aussi les regards diachronique (la trajectoire, ses ruptures et ses modalités d'adaptation) et synchronique (le quotidien, sa continuité et ses modalités d'insertion) qui peuvent être portés sur ces familles. Les stratégies sont aussi le moyen que nous privilégions pour aborder ces exclus du marché du travail et de la consommation sous l'angle de leur participation sociale. Les stratégies de survie en situation de paupérisation et d'exclusion remplissent en fait deux fonctions : permettre la survie matérielle

de la famille mais aussi sa survie sociale en terme de reconnaissance. En effet, si l'insertion repose sur trois caractéristiques, l'obtention de revenus par un emploi, la durabilité d'un réseau relationnel et la reconnaissance symbolique ou statut social (Gaulejac, 1994), son contraire l'exclusion se manifeste à travers la perte progressive de ces attributs. Les stratégies de survie observées dans les familles ont alors pour fonction de redonner sens et consistance à ces trois référents qui se combinent et se reconstruisent à travers trois configurations identitaires : l'identité individuelle du chômeur, le «Nous familial» ou identité familiale et les identités collectives portées par chaque membre de la famille (citoyens, femmes, jeunes, pauvres, chômeurs, etc.).

Cette recherche nous a d'abord permis d'élaborer 6 trajectoires-types que nous nommerons succinctement ici :

- 1) la trajectoire petits boulots - ouverture des réseaux relationnels, les «jobs» occasionnels étant alors l'occasion d'une reconstruction utilitaire des réseaux du chômeur et de sa famille;
- 2) la trajectoire petits boulots avec perte des réseaux relationnels; dans ce cas, la recherche de ces jobs s'avère si prenante en temps et en énergie qu'elle place la famille en situation de compétition avec toutes les autres. Il s'agit d'arriver le premier là où on sait que le voisin ira aussi. C'est dès lors la lutte individualiste dont nous parle Gaulejac (1994), pour la moins mauvaise place;
- 3) la trajectoire maladie - intégration qui permet l'ouverture et la reconnaissance sociale;
- 4) la trajectoire maladie - exclusion qui entraîne un repli progressif de la famille sur elle-même;
- 5) la trajectoire solidarité - survie par les réseaux primaires et secondaires, la lutte des places se transformant alors en solidarité à la marge;
- 6) la trajectoire accumulation de stages avec des périodes transitoires issues des cinq autres catégories.

De ces trajectoires types, nous avons pu identifier trois grandes stratégies que nous appellerons stratégies de production : la stratégie maladie, la stratégie petits boulots, la stratégie solidarité.

Pourquoi parler ici de *production* ? Parce qu'en fait et de manière paradoxale, ces familles recensées comme improductives, ont par ces stratégies une double production : d'abord, une production économique qui leur permet une consommation minimale de survie; puis une production sociale qui réside dans les réseaux, habiletés et nouveaux savoir-faire opérationnalisés au quotidien de la précarité.

Nous pouvons ici faire référence à la recherche de Grell et Wery (1993) auprès de chômeurs canadiens qui, de la même manière, soumis à la nécessité de gagner de quoi vivre, *produisent* des activités de débrouille inventives, de l'entraide et des échanges. Alors, comment s'effectue cette production ? La **stratégie maladie** est sans doute la plus paradoxale et la plus surprenante à nos yeux d'«insérés sociaux». Le chômeur y entre d'abord seul, assez tôt dans la période qui suit le chômage. La porte d'entrée est soit la dépression, d'abord médicalisée par le médecin de famille (antidépresseurs, anti-anxylotiques), soit des troubles fonctionnels liés au travail précédent (mal au dos, aux jambes) ou encore des symptômes psychosomatiques (ulcères gastriques).

La maladie devient alors le moyen pour le chômeur d'assurer la survie familiale à la seule condition qu'elle soit reconnue par les autorités médicales et administratives qui versent les allocations dites de maladie. Mais à travers la reconnaissance de la maladie, c'est bien la reconnaissance individuelle qui est recherchée («tous les médecins ici, ils me connaissent, je pourrais vous citer tous leurs noms» nous dit Guy). Notre chef de famille devient alors un habitué des salles d'attente de médecins, de l'hôpital et de la sécurité sociale. Les expertises et contre expertises n'ont plus de secret pour lui : il s'intègre dans de nouveaux réseaux (ceux des malades, des semi-invalides, des travailleurs handicapés inscrits à vie sur les listes d'attente des emplois adaptés), acquiert un nouveau vocabulaire (Guy nous parle longuement de chacune de ses vertèbres et de ses infiltrations, cite durant l'entretien 16 noms de maladies et 17 noms de médecins), quitte le monde des chômeurs pour intégrer celui des malades. Dans cette voie, sa conjointe le suit rapidement et va dans les deux années qui suivent effectuer elle aussi des demandes de reconnaissance de maladies (demande

d'allocation aux adultes handicapés, demande de reconnaissance comme travailleuse handicapée ...). La stratégie de couple devient alors familiale quand les enfants, eux-même, vont face à leurs difficultés scolaires ou pré-professionnelles, entrer dans le circuit du médical comme d'autres entrent sur le marché du travail.

Certaines de ces familles vont s'exclure un peu plus par la maladie qui va ainsi devenir une étape de décrochage social dans le processus de la désinsertion (Bergier, 1992). D'autres vont au contraire y trouver le moyen de survivre économiquement et socialement dans un statut plus valorisé que celui du chômeur. Il s'agit en effet d'un statut en positif qui s'oppose ainsi au statut toujours en négatif du «sans emploi», «sans revenu», «sans avenir». Devenir et être reconnu malade permet ainsi de sortir de l'exclusion en délimitant sa place et son territoire dans la durabilité.

La **stratégie des petits boulots** va toujours être liée à la notion de production économique, au concret. Le couple pratique souvent cette stratégie à deux dès le départ; c'est la gestion de la précarité, de l'incertitude par la débrouillardise et les habiletés du quotidien. C'est aussi toujours le travail à la marge, au noir, au bon vouloir de l'employeur mais aussi de l'employé. Les références du couple restent celles du travail traditionnel mais elles sont remaniées, réajustées à la précarité. Les grandes valeurs prônées sont la **polyvalence**, la **liberté** et la **productivité**. Là encore, la stratégie devient rapidement familiale puisque les enfants participent à ces petits boulots et en arrivent à envisager leur avenir de cette manière. L'emploi par l'office HLM pour l'entretien ménager est un de ces boulots très recherché. C'est le plus souvent la femme qui l'obtient. Ainsi, les stéréotypes institutionnels tiennent bon : le ménage, c'est pour les femmes ! Mais, dans le même temps, l'office ferme les yeux et c'est la famille entière qui se partage la tâche en fonction des horaires : Monsieur vient à 5 heures le matin sortir les poubelles, Madame nettoie les escaliers dans la matinée pendant que les enfants sont à l'école et le conjoint à l'agence pour l'emploi, les enfants rentrent les poubelles le soir après l'école. Pendant ce temps, le père et la mère distribuent ensemble des prospectus etc. Le roulement du travail est ainsi assuré par l'ensemble familial qui y trouve un nouveau fonctionnement, en particulier pour les femmes, une nouvelle ouverture sur l'extérieur et une reconnaissance mutuelle des rôles remplis par chacun.

La **stratégie de la solidarité** repose, elle, sur les réseaux primaires et l'aide en nature, le service contre service comme moyens prioritaires de survie. C'est aussi une stratégie de débrouillardise mais qui remplace le rapport à l'argent par le rapport à la consommation minimale à assurer. Elle va se construire progressivement et sera le plus souvent centrée dans un premier temps sur les réseaux féminins : la famille élargie avec qui on échangera des services et l'argent nécessaire jusqu'aux prochaines allocations, les voisines avec qui on troquera les produits de première nécessité mais aussi les associations caritatives (la croix rouge, le secours catholique) qui fourniront des vêtements et les services sociaux qui assureront les délais de règlement des factures de loyer et d'électricité ou leur paiement à la condition que la famille se montre coopérante. Dans le discours de nos familles, l'aide sociale devient ainsi une forme d'échange social : *je montre que je fais des efforts c'est-à-dire que je dépense de l'énergie, je me présente ainsi comme être social et j'obtiens en contrepartie de quoi faire subsister ma famille.*

Il est intéressant de noter que le système social entre donc ce troc institutionnalisé puisque les travailleurs sociaux font des rapports sur la situation des familles, insistant sur les efforts de recherche d'emploi effectués pour que ces mêmes familles obtiennent des aides en nature (bons alimentaires, colis alimentaires, meubles, paiement d'un loyer ...). De la même manière, l'étude des contrats RMI (Laaroussi, 1993) nous démontre l'importance de ces «bonnes intentions» des familles dans la mise en oeuvre des négociations avec les institutions : un grand nombre de ces contrats reposaient sur les intentions des personnes et sur l'énergie qu'elles dépensaient avec «bonne volonté» pour atteindre des objectifs qui ne pouvaient être garantis ni par les individus eux-mêmes, ni par la société (par exemple, trouver un travail ou trouver un logement). Dans ces contrats qui offraient une garantie de moyens mais non de résultat, les familles se trouvaient prises dans un des nombreux paradoxes qui les lient aux institutions du social : ici, avoir à démontrer ses efforts d'insertion pour obtenir l'étiquette de désinséré ouvrant droit au RMI. Dans le même temps par des stratégies de contournement et de revalorisation de leur identité (Taboada Léonetti, 1994), nombre d'entre elles ont appris à jouer de ces paradoxes pour construire une survie sociale dont le «troc social» (entre individus, groupes et institutions) fait partie intégrante. En Grande-Bretagne, un village entier, extrêmement touché par la précarisation des emplois et la

paupérisation de l'ensemble de sa population (Enjeux, automne 1994), a instauré un système de troc, excluant l'argent, ainsi basé sur la solidarité et les échanges de services. De la même manière, Jacques, un de nos pères de famille nous disait «Moi, je ne veux plus manipuler de l'argent, c'est trop sale, je vais au marché de gros le matin, je vide les camions, on me donne des légumes, je fais vivre ma famille comme ça. Ma femme fait de la couture, des échanges avec les voisines...» Nous voyons, dès lors, surgir l'importance des femmes dans la mise en oeuvre de ces stratégies familiales.

Les femmes représentaient traditionnellement les intermédiaires entre la famille et le social. Dans ces nouvelles stratégies, elles vont montrer la voie au conjoint et aux enfants qui les accompagneront d'abord silencieusement puis qui, une fois leur apprentissage effectué, se chargeront eux-mêmes d'un certain nombre de transactions. Il y a là un transfert de savoir-faire entre les sexes et entre les générations qui renvoie une nouvelle image de la famille, plus solidaire peut-être, mais en tous cas plus impliquée de manière globale dans les réseaux sociaux. Cette dernière stratégie repose aussi sur la récupération (au marché de gros, dans les poubelles de certains quartiers, auprès de certains commerçants) et rejette le recours habituel à l'achat. Comme pour les chômeurs canadiens de Grell et Wery (1993), c'est par rapport à nos sociétés de consommation une démarche marginale, nullement intellectualisée mais qui tend à se renforcer progressivement dans les familles où elle fonctionne. Ces familles en arrivent à se décrire non plus comme exclues mais «à côté» et finalement plutôt libres dans leur mode de vie.

Quelle que soit la stratégie à l'oeuvre, nos chômeurs de longue durée et leur épouse donnent d'eux-mêmes l'image d'acteurs qui ont, un temps, subi leur sort (le chômage, l'exclusion) puis qui sont redevenus les producteurs de leur vie. Comme ressuscités dans la mort sociale dont nous parle Bourdieu en introduction aux «chômeurs de Marienthal» (1981), ils mettent en oeuvre des habiletés et savoirs jusqu'alors improductifs donc non reconnus. Ces savoirs deviennent opérationnels, prennent un sens nouveau qui vient donner à notre population une forme de légitimité sociale. Plus que des moyens de survie, ces stratégies deviennent ce qui donne un sens à la vie de nos familles.

Les nouveaux rapports instaurés dans le temps et l'espace sont très significatifs de ces modes de vie en transformation. Ainsi, nos chômeurs et leurs familles construisent un espace nouveau où les repères traditionnels fusionnent (les lieux de travail et de loisirs), dont les fonctions se multiplient et se combinent : l'espace de production est espace de relation et de mobilité mais aussi espace de consommation (le jardin, le réseau de voisinage ...). Nos couples fréquentent chaque jour des lieux très diversifiés et effectuent des déplacements nombreux et irréguliers. Leur organisation se fait au jour le jour, selon les besoins et ce sont les espaces de relation, d'acquisition et de diffusion de connaissance qui deviennent essentiels et qui permettent, dans un deuxième temps la mise en place des espaces de production - consommation.

Le temps aussi est découpé par le chômage : il y a l'avant, le travail, la jeunesse. Il y a le maintenant, un quotidien marqué de références nouvelles, le plus souvent familiales et inter-identitaires. On y voit en particulier se combiner de manière nouvelle et diversifiée, les identités de genre, de génération et de classes. En effet, si les exclus de nos sociétés ne forment pas une classe sociale homogène (Esterle, 1990), ils se rejoignent dans des «communautés de survie» et puisent leurs référents spatiotemporels dans ceux des classes sociales traditionnelles, principalement la classe ouvrière dont nos chômeurs sont le plus souvent issus. Ainsi, ils décrivent leurs journées comme du *temps occupé* : il y a les agences intérimaires le matin puis le marché de gros, c'est ensuite les enfants à conduire à l'école puis les démarches institutionnelles et l'agence pour l'emploi. L'un ou l'autre membre du couple ira ensuite faire la queue aux restaurants du coeur. L'après-midi sera marqué de rendez-vous avec l'assistant social, l'ASSEDIC ou la Sécurité sociale, se prolongera par une heure de pêche avec les enfants sortis de l'école puis par les rencontres amicales et familiales qui fourniront peut-être un petit boulot pour le lendemain. Albert nous disait : «Je prendrais bien un petit jardin mais il faut avoir le temps...». C'est ainsi un *temps qui passe* et qui, dans l'irrégularité du quotidien, permet à la fois de construire de repères, le plus souvent relationnels, et de se sentir maître de ses activités. Un de nos couples venait ainsi rendre visite à l'assistante sociale avec un agenda très chargé. Cette nouvelle mobilisation du temps et de l'espace nous permet dès lors de percevoir la valeur acquise par la **polyvalence et la multiactivité**. Nos familles multiplient les activités et chacun participe à la tâche : il devient alors essentiel et même vital d'être polyvalent. Nous avons vu que les hommes

acquéraient des savoir-faire relationnels traditionnellement féminins. Celle-ci, dans les domaines habituellement masculins (bricolage, jardinage, petits boulots divers) vont aussi développer de nouvelles habiletés, tout en continuant à utiliser leurs savoirs d'économie, de réutilisation de l'usage, de rentabilité domestique.

Si l'ouvrier traditionnel est plutôt homme d'intérieur après son travail (Véret, 1979), nous avons plutôt à faire ici à des couples d'extérieur. Dans cette **pluriactivité familiale**, c'est, nous l'avons vu dans les trois stratégies, la production secondaire et souvent la production relationnelle, qui deviennent essentielles et qui assurent ensuite la survie économique. Ainsi, on trouve les petits boulots par les amis, la famille élargie, ou bien, les voisins, ou encore, c'est avec eux qu'on échange les services et qu'on troque les produits de première nécessité. Mais les lieux de rencontre de ces réseaux (le café, la sortie de l'école, la salle d'attente des agences intérimaires et des services sociaux, les terrains de sport du quartier, les petits jardins communautaires) sont aussi diversifiés et vont sans cesse en entraîner une plus grande ouverture et plus de ramifications. C'est sans doute du fait de cette nouvelle représentation de la productivité-rentabilité que nos couples évoquent l'idée d'une certaine liberté dans leur vie. Sans patron régulier, dans l'instabilité, la précarité et l'insécurité, leurs habiletés quotidiennes minimalement opératoires leur permettent de vivre l'incertitude avec le plaisir du jeu et du hasard. Ils nous décrivent d'ailleurs certaines activités sous un angle ludique («J'ai gagné un vestiaire supplémentaire en retournant au secours catholique», «J'ai le coup de main pour récupérer les bons légumes, c'est un jeu pour moi»). Ce plaisir qui, dans leur discours est aussi justification de leur situation ou qui, tout au moins, leur permet d'y survivre, entre aussi dans une économie «du service rendu, de la gratuité et peut-être du don». Sortis du système de l'argent auquel on n'a pas ou peu accès, on recrée un marché du troc dans lequel le plaisir de donner retrouve sa place : «Je lui ai donné une bouture de mes plantes vertes, elles les aime», «Ici, la voisine vient souvent prendre le café, c'est elle qui coupe les cheveux des enfants et son mari, il nous a montré comment réparer la mobylette».

Ces stratégies de survie, modifiant et réopérationnalisant certaines valeurs de la classe ouvrière traditionnelle, font penser à l'émergence de nouveaux rapports sociaux qui se manifestent déjà dans les rapports entre les générations et entre les sexes au sein de la famille. Mais la famille, elle-même, semble représenter

pour ces populations, en processus à la fois d'exclusion et de réinsertion à la marge, une modalité et peut-être même une stratégie de participation sociale. Notre recherche actuelle au Québec² (Hurtubise et Laaroussi, 1995) semble confirmer cette hypothèse.

Le quotidien et la famille comme stratégies de continuité et de participation sociale

Dans les 18 familles dont nous avons rencontré les mères à trois reprises en 1993-1994, avec des instruments originaux de collecte des données (historiettes, photo-langage, supports écrits diversifiés), la précarité matérielle était une situation quasi-permanente et ce, depuis de nombreuses années. La plupart de ces familles vivaient du bien-être social ou encore grâce à des mesures d'employabilité de courte durée (projets Extra par exemple). Toutes avaient des enfants d'âge scolaire, vivaient dans des quartiers plutôt défavorisés de la région de Sherbrooke et les adultes avaient dans la grande majorité un faible niveau scolaire (début de secondaire). De plus, ces familles étaient majoritairement monoparentales et présentaient une moyenne de trois enfants, ce qui est supérieur à la moyenne québécoise. Toutes avaient enfin, une trajectoire de ruptures accumulées tant sur le plan familial que sur le plan économique et social. Les femmes parlaient ainsi de leur histoire familiale découpée par des naissances imprévues, le décrochage scolaire, des séparations et reconstitutions conjugales, des placements et retours d'enfants, des entrées sur le marché du travail rapidement suivies de périodes de chômage. Si les recherches déjà effectuées auprès de ce type de familles montrent l'importance des réseaux relationnels de quartier et de femmes pour leur vie matérielle et sociale (Dandurand, 1992), nous avons pour notre part tenté de comprendre leur survie individuelle et collective, identitaire, sociale et symbolique à travers ces trajectoires de ruptures. Nous avons dès lors identifié les modalités par lesquelles elles instaurent une continuité à travers ces changements incessants. Deux référents sont apparus prioritaires dans la reconstruction dynamique de ces

² Cette recherche évaluative porte sur vingt-six familles qui ont participé, dans le cadre d'un projet de cuisines collectives, en 1993-1994, à une intervention de groupe intitulée «Écritures familiales». Ce projet avait pour objet la production de journaux familiaux portant sur les histoires et quotidiens des familles.

continuités : l'importance du quotidien et la prégnance de la famille définie de manière originale et diversifiée.

Comme pour nos familles françaises de chômeurs, le quotidien vient donner sens à ces trajectoires morcelées, à ces histoires de paupérisation. Par exemple, ces mères définissent leurs meilleurs souvenirs à travers le quotidien («C'est à l'heure du dodo, quand on se dit qu'on s'aime», «Moi, c'est quand on prend des marches tous ensemble») qui les aide à faire le lien entre un avant souvent difficile (la famille d'origine et un passé qu'elles voudraient oublier), un présent étouffant (lié aux responsabilités familiales et à l'insécurité tant économique que relationnelle) et un avenir confus. Ainsi, les femmes se réfèrent aussi au quotidien pour parler de leur avenir. Ce n'est qu'à travers les gestes répétés de tous les jours qu'elles peuvent se projeter dans un futur inconnu (elles nous parlent ainsi de ce qu'elles feront avec leurs enfants grandis et leurs petits-enfants).

De la même manière, ces femmes nous parlent de leur famille, parfois comme d'une prison, ce sont alors les responsabilités qui étouffent et enferment, parfois comme d'un espace où elles trouvent leur identité. C'est alors le statut, les devoirs et plaisirs maternels qui assurent la continuité sociale en lieu et place d'un statut de travailleuse toujours aléatoire. La famille devient leur principal lieu de «signification de soi-même» et ce qui donne sens à leur trajectoire. Mais ce quotidien familial, comme pour les familles françaises, découpe et redéfinit les temps et espaces. Il n'y a plus d'espace domestique, traditionnellement, celui de la femme, coupé de l'espace public du travail, celui de l'homme, il y a des espaces délimités par les nouvelles configurations et la trajectoire familiale. Certains espaces occupés par ces familles sont ainsi ouverts les uns sur les autres comme dans les cas de garde partagée ou les moments avec et sans enfants marquent le temps de la même manière que le travail dans les familles traditionnelles. Les situations où la famille d'origine retraitée vit au premier étage et la famille de la deuxième génération, au chômage, au sous-sol sont aussi exemplaires de cette réouverture des espaces les uns sur les autres. Là encore, ils remplissent de manière nouvelle les fonctions productives : il n'est pas rare que la fille trouve un job par l'intermédiaire des réseaux de son père en retraite ou que l'ex-conjointe bénéficie du nouveau réseau du père des enfants. Ces réseaux familiaux élargis, étirés, parfois «élastiques» (une femme nous dit ainsi «ma famille, c'est moi, mes enfants et mon ex parce qu'on est en garde partagée,

on est une vraie famille») sont ainsi des espaces d'insertion redéfinis par un nouveau rapport au social, à travers la précarité de l'économique.

Dans ces aires relationnelles, qui sont aussi espaces symboliques de reconstruction identitaire (Taboada Leonetti, 1992) et par le quotidien, les familles construisent de nouvelles références temporelles qui, pour certaines, vont se traduire en rites familiaux assurant la continuité entre les générations mais aussi les divers groupes sociaux. Nous notons ainsi l'importance et l'originalité de ces rites comme modalités d'appartenance sociale mais aussi de différenciation : citons les rites circulaires du quotidien comme l'heure du dodo des petits enfants, celle du café avec les voisines, celles de la lecture des annonces du journal au centre commercial ou des devoirs des plus vieux, mais aussi ceux qui marquent la marche du temps comme les anniversaires, ou encore ceux qui entourent un virage de la trajectoire familiale tels une séparation, une naissance, le retour aux études ou un nouveau déménagement. Là, on n'est pas exclu, on marque le temps et l'espace du quotidien par des gestes qui rassemblent, qui fêtent, qui visibilisent, là on participe. Là, on ne disparaît pas dans l'hétérogénéité des pauvres, on se fait une place sociale, on se reconnaît en dehors de la production, de la rentabilité, de la compétition du monde du travail, à travers un temps et un espace essentiellement familiaux et relationnels.

Quels que soient la culture de référence et le système social en place, les familles en situation de précarité présentent ainsi à travers des stratégies de survie conjoncturelles basées sur leurs savoirs et expériences, une opérationnalisation diversifiée de leurs rapports à la famille et au quotidien. Ces stratégies génèrent et reposent sur de nouvelles références spatiotemporelles, parfois internes à la famille, parfois partagées par plusieurs groupes familiaux. Elles catalysent aussi de nouveaux savoirs, des habiletés sociorelationnelles et des repères idéologiques originaux (la gratuité, le jeu par exemple). En ce sens, ces familles échappent à la déchéance finale du processus de désinsertion. Qu'elles aient déjà «touché le fond» ou qu'elles l'aient contourné, elles reconstruisent à la marge les espaces d'insertion nécessaires à leur survie. Pourtant, ces familles restent exclues des processus traditionnels de production et de consommation, elles sont dans un «à côté» socialement invisible. Selon nous, ce paradoxe, produit par un espace à la fois d'inclusion et d'exclusion sociale, est central dans l'analyse des

mesures d'employabilité actuellement mises en oeuvre, que ce soit en France ou au Québec.

Regarder autrement les exclus

Les mesures d'employabilité, stages en France, programmes au Québec, reposent sur trois postulats :

- 1) les personnes, sorties du marché du travail, se retrouvent sans statut, sans repère spacio-temporel, sans reconnaissance sociale;
- 2) l'exclusion est une conséquence de ce processus qui prend sa source dans la perte de l'emploi souvent suivie de pertes relationnelles;
- 3) cette anomie et cette exclusion entraînent une perte de l'estime de soi qui «paralyse» toute velléité d'action ou de participation sociale.

Ces postulats sont eux-mêmes issus d'une vision de la société reliée au travail et de la participation sociale reliée à la production économique. Ils donnent corps et cohérence à nos mesures d'employabilité qui vont avoir pour objet de «démontrer» ce processus d'exclusion. Il s'agira alors principalement de travailler l'estime de soi individuelle de ces exclus et de leur réapprendre les repères spacio-temporels traditionnels du monde du travail pour les remettre sur la voie du marché de l'emploi. C'est là oublier, passer sous silence et encore une fois invisibiliser les nouveaux statuts, repères, stratégies et savoirs mis en oeuvre, construits et inventés par des exclus qui ont dessiné ailleurs leurs espaces d'inclusion et parfois reconstruit autrement leur estime de soi. Les programmes d'employabilité, du fait de cette «mise de côté» de ces nouvelles stratégies de participation, remplissent alors eux-mêmes une fonction d'exclusion, de non reconnaissance et d'invisibilisation sociale accentuée par la responsabilisation individuelle qu'ils prônent à travers la psychologisation de certaines mesures. Il en est ainsi, par exemple, de l'instauration de groupes de verbalisation pour augmenter l'estime de soi des exclus du marché du travail. Dans ces groupes, en effet, responsabilité et estime de soi sont toujours présentés et travaillés sur le plan individuel. En même temps, le regard que nous portons ici sur les stratégies familiales face à l'exclusion et la précarité nous oblige à penser

autrement l'estime de soi. Si les classes sociales ne représentent plus de solides groupes d'appartenance, n'existe-t-il pas une estime de soi collective propre à des sous-groupes d'exclus qui partagent de mêmes stratégies de survie, de même repères sociaux ? Ces nouvelles références collectives ne représentent-elles pas l'avenir de ceux dont on nous dit aujourd'hui qu'ils ne peuvent se projeter dans le temps ? Dans ce cas, nos programmes et mesures, plutôt que d'effacer la participation sociale active à la marge de ces «exclus», ne devraient-ils pas s'appuyer sur ce qui, aujourd'hui, leur donne sens, cohérence et existence sociale ? Ne devrions-nous pas reconnaître que des stratégies face à la précarité peuvent ainsi devenir des stratégies de la précarité qui la réopérationnalisent et viennent ainsi questionner le rapport de nos sociétés tant au travail qu'à la citoyenneté ?

Références

- Bergier, B., (1992). Compagnons d'Emmaüs, Paris, Les Éditions Ouvrières.
- Bourdieu, P., (1981). «Préface», Lazarsfeld, Jahoda, Zeisel, Les chômeurs de Marienthal, Paris, Éditions de Minuit.
- Camilleri, Léonetti-T., I., (1990). Stratégies identitaires, Paris, PUF.
- Crozier, M., (1980). L'acteur et le système, Paris, Éditions du Seuil.
- Dandurand, R., Daigle, G., (1992). «La famille n'est pas une île», Le Québec en jeu, Montréal, PUM.
- Esterle, M., (1990). Le social dans tous ses états, Paris, L'Harmattan.
- Gaulejac de, V., Léonetti-T., I. (1994). La lutte des places, Paris, Éditions EPI.
- Grell, P., Wery, A., (1993). Héros obscurs de la précarité, Paris, L'Harmattan.
- Hurtubise, R., Vatz Laaroussi, M., (1995). «Espaces et histoires de familles», Les espaces de la famille, Bruxelles, colloque de L'AISLF, à paraître.
- Nègre, P., Vatz Laaroussi, M., (1990). RMI : la mise en place des constrats d'insertion, Tours, LERFAS.
- Vatz Laaroussi, M., (1988). Les chômeurs de longue durée : acteurs ou exclus ?, rapport de maîtrise, Tours, Université de Tours.
- Vatz Laaroussi, M., (1993). «Les pratiques sociales d'ailleurs, revenu minimum d'insertion (RMI) : les stratégies des acteurs», Nouvelles pratiques sociales, 6(2) : 193-204.
- Vatz Laaroussi, M., (1994). «Des femmes et des stratégies familiales en situation de paupérisation», Recherches féministes, 7(1) : 59-71.
- Véret, M., (1979). L'ouvrier français, Paris, Armand Colin.

DISCONTINUITÉS ET RUPTURES DANS LA VIE PROFESSIONNELLE DES FEMMES : LA CONVERSION D'UNE RÉSISTANCE NATURELLE EN UN PARADOXE SOCIAL

Romaine Malenfant*

Parler de retrait de l'activité professionnelle alors que le taux d'activité des femmes n'a cessé de croître depuis une trentaine d'années peut sembler tenir du paradoxe. Nicole-Drancourt a d'ailleurs soulevé le paradoxe d'une progression vers «l'égalité des sexes qui ne cesse de s'enrayer en dépit des succès les plus incontestables» (1990). Selon nous, ce paradoxe se situe à plusieurs niveaux: à celui du marché du travail qui contraint à la fois à la flexibilité et à l'ancrage en emploi, à celui des valeurs sociales qui d'une part, prônent une vie équilibrée entre le travail et la famille et d'autre part, lient l'épanouissement personnel et la reconnaissance sociale au statut professionnel et enfin, plus globalement, à celui de la structure des sociétés modernes où persiste la division sexuelle et sociale du travail.

Malgré l'augmentation continue de leur taux d'activité, les femmes n'échappent pas aux nouvelles contraintes du marché du travail; au contraire, leur statut professionnel et les emplois qu'elles occupent les placent en position vulnérable face aux réaménagements structurels du marché. Les femmes ont en fait toujours occupé une place spécifique au sein de la main-d'oeuvre. Les théories situant les femmes comme une main-d'oeuvre de réserve utilisée selon les besoins de la conjoncture économique sont maintenant dépassées. Les analyses

* Ph.D., Sociologie, Centre de santé publique de Québec.

récentes tendent plutôt à situer les femmes en tant qu'agents de mutation structurels de l'économie (Nicole-Drancourt, 1990), c'est-à-dire une main-d'oeuvre utilisée pour introduire, avec moins de résistance, des transformations dans les modes de production ou dans les règles du marché de l'emploi nécessitées par la rentabilité et l'efficacité du système économique. Selon ces analyses, les mouvements successifs de transformation du système de production ont été étroitement liés à la mobilisation spécifique de la main-d'oeuvre féminine. Ainsi, le développement de l'industrialisation et la taylorisation ont entraîné un besoin de main-d'oeuvre non qualifiée pour l'exécution de tâches «simples et répétitives» mettant en valeur l'efficacité «naturelle» des femmes dans ce domaine (Dreifuss, 1991; Beaud et col., 1990). L'extension du salariat a également été un facteur déterminant. Par la suite, la société de consommation a rendu nécessaire, voire essentielle, la participation des femmes au marché du travail pour répondre aux nouvelles exigences de la famille contemporaine. Les incertitudes du marché du travail, des taux de chômage élevés, la réduction des salaires et l'augmentation des prix ont forcé de plus en plus de familles à accroître leurs revenus. En 1991, 61% des familles époux-épouses comptaient deux soutiens (Oderkirk, Silver et Prud'homme, 1994). «L'avènement de la société de consommation et l'extension des rapports marchands à toutes les sphères de la vie quotidienne ont probablement autant contribué à influencer les formes de vie familiale dans la deuxième moitié de notre siècle que l'industrialisation dans le précédent» (Langlois, 1990a:89). Avec la tertiarisation, ce sont les normes d'emploi qui se sont modifiées progressivement vers une flexibilité accrue de l'aménagement du temps de travail. À cette fin, le temps partiel est un outil majeur de flexibilité autour duquel s'articule une recomposition d'ensemble du système d'emploi. Or, la majorité des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes (Tremblay, 1994; Asselin et col., 1994).

Le mythe de la résistance¹ des femmes au travail rémunéré bat de l'aile; on parle plutôt de l'activité des femmes en tant que construction sociale qui prend appui sur les principes de l'organisation sociale du travail et qui se reproduit et se

¹ Le mythe de la résistance a trait à la difficulté ou au refus des femmes de s'impliquer pleinement dans une activité professionnelle. Agassi (1979), dans une vaste étude, a mis ce mythe en échec.

développe par la dynamique entre d'une part, les contraintes objectives liées aux structures productives, aux institutions sociales et aux rapports sociaux et, d'autre part, les stratégies individuelles des acteurs, leurs aspirations, leurs intérêts, leurs projets.

Le paradoxe de la flexibilité et de l'ancrage en emploi

La flexibilité comme nouvelle norme d'emploi

Le statut d'emploi des femmes est fragilisé dans un contexte où les nouvelles conditions d'emploi prennent l'allure de nouvelles demandes sociales en s'orientant vers les mêmes solutions de flexibilité, le travail à temps partiel étant, à cet égard, caractéristique (Lemieux, 1994; Tremblay, 1994). La montée de l'emploi à temps partiel se présente à la fois comme le résultat d'une mutation culturelle et comme la conséquence des changements observables sur le marché et dans l'organisation du travail (Langlois, 1990b).

Deux mouvements sociaux appuient la pertinence, voire la nécessité, de transformer le marché de l'emploi. Ces mouvements ont toutefois des visées radicalement différentes : alors que l'un prend racine dans une rationalité économique, c'est-à-dire l'assouplissement des normes d'emploi pour accroître la rentabilité économique, l'autre émerge du désir des individus de vivre autrement, c'est-à-dire en recherchant un nouveau partage de leur temps entre vie professionnelle et vie privée. La conjoncture est favorable à une réduction du temps de travail. Il est en effet difficile de s'objecter à partager son emploi lorsque la menace de le perdre est bien réelle d'une part, et, d'autre part, lorsque l'on s'épuise à mener de front des activités dont les exigences respectives semblent par nature incompatibles. Comme le dit Annie Gauvin (1993), il y a là un «effet de trappe» pour les femmes. La multiplication des formes d'emplois atypiques dans un marché segmenté et la persistance d'une forte ségrégation des emplois selon le sexe peut constituer une menace significative pour l'emploi des femmes.

La nécessité de redéfinir les normes d'emplois pour répondre à un besoin accru de flexibilité et de rentabilité peut facilement être légitimée par les entreprises comme étant une demande sociale des femmes leur permettant d'améliorer

l'organisation de leur temps. «L'offre de «mauvais emplois» par les entreprises se trouve souvent analysée en termes de «nouvelles demandes sociales»» (Tremblay, 1994 : 634). Le soin des enfants et le travail ménager demeurant sous la responsabilité première des femmes, les difficultés de conciliation rendent attrayante une organisation plus souple du temps de travail et plus acceptable un horaire de travail réduit. Toutefois, selon les analystes du marché du travail, dans le secteur tertiaire, les stratégies de flexibilité génèrent du «sous-emploi» et permettent à la précarité de s'installer au niveau structurel. Même si la précarisation n'a pas encore diminué l'activité féminine - bien qu'elle en ait ralenti la croissance² -, elle place certaines catégories de travailleuses en marge du marché de l'emploi, là où les possibilités de promotion professionnelle, de stabilité d'emploi et de protection du lien d'emploi sont faibles (Tremblay, 1994; Gadrey, 1992; Dessors, Schram, Volkoff, 1991; Bouffartigue, Pendaries, 1990). Le piège est à nouveau grand ouvert même s'il a maintes fois été dénoncé. La précarité associée aux emplois atypiques a des impacts non seulement sur le statut d'emploi, mais de là sur la définition des conditions de travail, la position sociale dans l'entreprise et, en définitive, la position dans la société (Maruani et Reynaud, 1993).

L'ancrage en emploi comme une nécessité

La discontinuité se présente de moins en moins comme un «temps choisi» pour de plus en plus de groupes sociaux; selon Lemieux (1994), la division sexuelle du travail prend de nouveaux visages sous le recours différencié aux emplois stables et précaires. Ce que Nicole-Drancourt désigne par un dualisme sexué des formes d'emploi.

L'idée préoccupante d'un dualisme sexué des formes d'emploi, qui sous-tend exclusion et inégalité, peut se diluer dans un débat peu conflictuel sur la conciliation vie professionnelle/vie familiale, avec l'acceptation du maintien des femmes sur le marché du travail «dans la différence». Ainsi l'équilibre du système d'emploi est préservé (Nicole-Drancourt, 1990 : 192).

² Malgré l'état de l'économie, le taux d'activité des femmes a augmenté entre 1989 et 1990 alors que celui des hommes a poursuivi sa baisse. Depuis 1991 toutefois le taux d'activité féminine est également à la baisse, de 54,3% en 1991, il est passé à 53,7% en 1994.

Dans un monde où le fait d'exercer une activité professionnelle salariée occupe tant de place dans la construction de l'identité, au point d'être la norme, il apparaît difficile pour les femmes d'atteindre un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale. Les aspirations professionnelles sont d'autant plus fortes que l'autonomie personnelle et financière que procure l'activité salariée constitue, avec la montée de l'individualisme dans les sociétés modernes avancées, une valeur de premier plan. Par ailleurs, il y a glissement dans la centralité de la valeur travail qui va de la recherche d'autonomie et d'indépendance vers la dépendance envers le travail consécutive aux transformations du marché et aux exigences de la société de consommation (Tremblay, 1994; Maruani et Reynaud, 1993; Bouffartigue et Pendaries, 1991). L'ancrage en emploi est déterminant pour les femmes moins favorisées sur les plans scolaire et professionnel parce qu'elles sont plus menacées par une perte d'emploi; elles ne disposent pas toutes des mêmes moyens pour atteindre cette autonomie et s'investir dans une activité professionnelle valorisante et émancipatrice. Le contexte actuel du marché du travail accentue en effet les inégalités pour celles qui présentent un cumul d'infériorités sociales et économiques. Être jeune ou âgée, avoir de faibles qualifications professionnelles sont des facteurs qui augmentent leur vulnérabilité sur le marché de l'emploi.

Pour les jeunes, le regroupement de choix décisifs concernant la famille et la vie professionnelle à l'intérieur d'une courte période de vie provoque une surcharge qui «produit ses effets sur l'ensemble du parcours de vie de façon d'autant plus irréversible que la femme est moins bien située dans les hiérarchies sociales, économiques, culturelles» (Langevin, 1986 : 118). La question du caractère fluctuant de l'activité professionnelle des femmes ne se pose donc plus en termes d'ambivalence, de résistance au travail rémunéré ou encore de manque de motivation ou d'implication des femmes dans le travail, mais plutôt en termes de difficulté à actualiser leurs projets professionnel et familial dans une organisation sociale du travail qui repose toujours sur des structures traditionnelles.

Le paradoxe de l'égalité

Les gains acquis par les femmes dans la sphère publique se profilent sur la toile de fond d'une société toujours marquée par la division sexuelle du travail et par les représentations traditionnelles des rôles sexuels. La division du travail

professionnel et domestique s'établit encore en fonction de la valeur accordée aux tâches effectuées par l'homme ou par la femme et ce, aussi bien à l'intérieur du couple que plus largement sur le plan sociétal. «Comment peut-on reprocher aux pères de ne pas s'intéresser aux tâches qui ne sont pas valorisées socialement?» (Dulac, 1994 : 512). Ce propos laisse croire que les avancées au niveau de la réciprocité du travail selon le sexe risquent d'être discrètes, surtout en période de crise économique alors que des courants conservateurs refont surface sur la place publique³.

Si la hausse importante de l'activité féminine a mis en évidence les lourdes responsabilités et les difficultés incontournables de la conciliation du travail et de la famille, elle n'a pas suscité pour autant un mouvement de partage réel de la part de la population active masculine (Corbeil et col., 1994; De Koninck et col., 1993; Côté, Chamberland, 1991). Les hommes manifestent bien un certain malaise identitaire face à la redéfinition de la norme sociale déterminant «ce qui relevait du masculin, du féminin autant que ce qui permettait de juger ce qu'étaient une bonne mère et un bon père» (Dulac, 1994 : 501; Lazure, 1990), mais le décalage persiste entre les représentations et les comportements. L'augmentation de l'espérance de vie, la modernisation du travail ménager, les pratiques de planification des naissances, la fragilité des relations conjugales et familiales, leur scolarisation et leur engagement professionnel ont considérablement changé la vie des femmes. Ces changements, bien qu'importants, n'ont pas conduit à des transformations marquées des rapports homme-femme ni des conditions sociales respectives des hommes et des femmes. La discontinuité en emploi reste un facteur de différenciation important pour analyser leurs trajectoires professionnelles. Par exemple, parmi les parents dont le plus jeune enfant a moins de six ans, un plus grand nombre de mères que

³ Ces réactions ont particulièrement été manifestes dans les médias après la publication de données sur la violence faite aux femmes. À titre d'exemple, dans *Le Devoir* du 19 août 1993, un lecteur disait à propos des femmes : «Vous avez été créées par Dieu pour jouer un rôle dans la société qui est bien adapté à vos goûts et aptitudes. N'essayez pas de changer la nature des choses et tout ira bien dans la société». Ce retour à des valeurs conservatrices a été dénoncé au Canada par Susan A. McDaniel dans un ouvrage préparé pour le Forum national sur la sécurité des familles en 1993. Aux États-Unis, Susan Faludi a publié un ouvrage fracassant sur le sujet (*Backlash*, 1991).

de pères connaissent un va-et-vient entre le marché du travail et l'inactivité⁴. De plus, les mères vivent plus de transitions aboutissant à un état d'inactivité et leur période d'inactivité est plus longue; enfin, elles sont davantage touchées par les transferts d'emploi qui conduisent à un temps partiel (Asselin et col., 1994).

Mener une vie indépendante va de pair avec le modèle traditionnel d'identité masculine. À l'inverse, pour favoriser la conciliation entre le travail et la famille, les femmes construisent leur projet professionnel en conformité avec leurs projets de maternité. Alors que l'investissement de l'homme entraîne une mobilisation familiale, celui de la femme ne remet habituellement pas en cause le droit au travail de son mari et repose sur un investissement individuel (De Koninck et col., 1994; Corbeil et col., 1994; Baudoux, 1992). Les femmes ne se sentent pas pleinement autorisées à exiger des membres de leur famille qu'ils assument avec elles les conséquences de ce qui est désigné comme «leur» choix. Elles semblent se considérer comme les principales, sinon les seules responsables de l'harmonie familiale et de sa préservation (Fahmy, 1992; Keberi, 1986). La paternité ne présente, en effet, pas d'obstacle à la carrière des hommes; au contraire, elle est même un stimulant et un atout (Dulac, 1994; Baudoux, 1992; Duffy et col., 1989) alors que «la fonction de reproduction assumée par la femme ne reste compatible avec la fonction de production qu'à l'intérieur de certaines limites au-delà desquelles le compromis ne peut se transformer qu'en rupture» (Commaille, 1992 : 37). Pour conquérir un rapport plus satisfaisant au travail, les femmes doivent souvent passer par une phase de destruction/restructuration de leur vie affective (divorce, célibat, monoparentalité, etc.) ou à l'inverse, lorsque le rapport au travail devient insoutenable, le retour au foyer et la maternité demeurent des issues possibles pour certaines et socialement admises (Méthot, Vandelac et col., 1993; Commaille, 1992; de Coninck et Godard, 1992; Corbeil et col., 1990; Hirata, Kergoat, 1988; Devreux, 1986).

⁴ De janvier 1988 à décembre 1989, 64,2% des mères et 43,2% des pères ont connu ces transitions. Une transition signifie tout changement de situation lié à l'activité qu'il s'agisse d'un changement d'emploi ou de nombres d'emplois occupés, de transferts dans les deux sens entre un état d'emploi et de chômage, entre un état d'emploi et d'inactivité et entre un état de chômage et d'inactivité (Asselin et col., 1994:6-134).

Selon Descarries, Corbeil et col. (1994), les mères en emploi ont «intériorisé le modèle de la mère-travailleuse»; elles en assument les contraintes et taisent les concessions que la conciliation oblige aux plans personnel, familial et professionnel. Les femmes continuent de poser le problème par rapport à leurs conditions personnelles et leur remise en question des valeurs de la société industrielle reste encore sous l'emprise de stratégies individuelles de gestion de leur temps et de leurs capacités personnelles de conciliation. Nous rejoignons la thèse de de Singly qui souligne l'arbitrage que font toujours les femmes en faveur de la disponibilité, sous l'emprise d'une société qui joue, au plan psychologique, sur les sentiments de culpabilité maternelle.

Contrairement aux apparences, les exigences du rôle de la «bonne mère» n'ayant pas diminué (ce sont celles du rôle de la «bonne ménagère» qui peuvent être comprimées), les femmes arbitrent plutôt en faveur de la disponibilité, condition de l'épanouissement de leur enfant, et restreignent l'autre disponibilité, condition de leur propre réussite professionnelle. La psychologisation de la société n'a donc pas les effets attendus d'une féminisation, elle a permis de repeindre les vieux rôles sous des couleurs plus attrayantes, de proposer une variante plus acceptable de la division sexuelle du travail, de rendre légitime - au nom des fonctions du père et de la mère qui ne doivent pas être confondues - la différence entre les deux genres malgré les critiques (de Singly, 1993 : 63).

Et les hommes, les pères, sont absents, ou du moins discrets, dans le débat sur la conciliation.

Si les dirigeants d'entreprise n'accordent pas à la vie familiale et donc à la qualité de vie des enfants, l'importance nécessaire, comment les pères peuvent-ils eux-mêmes en venir à le faire si ce n'est au détriment de leur vie professionnelle, ce qui aura éventuellement des incidences économiques sur la famille (Dulac, 1994, *Le Devoir*, 31 mars).

Le paradoxe de l'épanouissement personnel par le travail

La reconnaissance de la valeur égale du travail des femmes et de leur statut professionnel demeure au centre des revendications de l'égalité entre les sexes. C'est aussi cette aspiration, bien légitime d'ailleurs, qui «enferme» les femmes dans le cercle vicieux où mène la conciliation dans un monde où l'évaluation de la performance repose sur des critères de productivité professionnelle et qui occulte les contraintes des femmes et des hommes qui désirent des enfants.

Le travail salarié a profondément transformé la vie quotidienne et les trajectoires de vie des femmes. Avec la montée de l'individualisme et les valeurs véhiculées par la modernité, le travail salarié a en effet pris une place prépondérante dans la vie des femmes. Leur trajectoire professionnelle reste étroitement liée à cette autre dimension de leur vie qu'est le soin des enfants et le travail domestique; réciproquement, la vie familiale a été bouleversée par une présence plus continue des mères sur le marché du travail.

Il ne suffit pas de dire que les gens sacrifient leur vie affective ou familiale à leur carrière. Cela s'est probablement toujours produit. La nouveauté, c'est que bien des gens se sentent aujourd'hui appelés à le faire, qu'ils pensent qu'ils doivent le faire et qu'ils rateront ou ne réussiront pas leur vie s'ils ne le font pas (Taylor, 1992 : 29).

Les contraintes du travail ont de plus en plus d'emprise sur la vie en général. Si le travail est une source d'émancipation pour plusieurs femmes qui se sentent valorisées dans leur milieu de travail et qui bénéficient d'une certaine marge de manoeuvre dans l'organisation de leurs activités rendant la conciliation plus facile, pour d'autres, le travail est une contrainte réelle sur laquelle elles ont peu d'emprise. Ces dernières ressentent de façon beaucoup plus vive les frictions entre les exigences de la production et celles de la reproduction. Dans les conditions actuelles du marché de l'emploi, ces contraintes se font sentir avec d'autant plus de poids que le maintien du lien d'emploi a pris une importance capitale.

La conciliation même a subi une transformation majeure. Une étude récente avance que «même si en principe la plupart des mères en emploi affirment

accorder la priorité à la famille, dans leurs pratiques quotidiennes, ce sont les exigences de leur travail qui déterminent la répartition de leur temps et de leurs énergies entre les deux sphères» (Descarries, Corbeil et col., 1994 : V). Si elles restent inévitablement liées au cycle de vie, généralement à la période reproductive, les nouvelles formes de conciliation s'exercent de plus en plus au quotidien, soumettant ainsi davantage la vie privée aux contraintes du marché du travail. Y aurait-il une tendance à l'alignement du comportement professionnel des femmes sur celui des hommes?

L'ampleur, la constance, l'énergie, la force et le prix des stratégies de conciliation développées par les femmes indiquent clairement l'importance de la remise en question des rôles traditionnels et de l'organisation sociale. Un fait est aussi indéniable : les femmes veulent des enfants. En 1986, un mémoire présenté au comité parlementaire fédéral sur la garde des enfants révélait que sept Canadiennes sur dix plaçaient le travail à l'extérieur du foyer presque sur un pied d'égalité avec le fait d'avoir au moins un enfant et jugeaient que maternité et activité professionnelle étaient également importantes pour avoir une vie heureuse (Dandurand-B. et Ouellette, 1992). Descarries et Corbeil (1989) rapportent que, dans une vaste enquête menée à travers le Canada en 1984 auprès des femmes âgées de 18 à 49 ans, 93% d'entre elles exprimaient leur désir d'avoir au moins un enfant; une étude plus récente de Corbeil, Descarries et col. (1994) révèlent que 60% des répondantes sont en accord avec le fait que la maternité est l'expérience de vie la plus importante qu'une femme puisse connaître alors que 70% considèrent que réussir une carrière n'est pas une expérience plus enrichissante que celle d'élever des enfants. En 1992, 78% des salariées et des entrepreneures québécoises questionnées par Fahmy souhaitaient en priorité un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale. Les résultats d'une recherche de De Koninck et col. (1994) faite auprès de femmes médecins québécoises vont dans le même sens. Les femmes doivent assumer les contradictions qui posent le modèle de la femme au travail comme un gage d'épanouissement personnel sans toutefois que soient changées les normes collectives qui modèlent les rôles sexuels.

Discussion et conclusion

Dans le contexte sociologique et historique de la division sexuelle du travail, la régulation que les femmes exercent entre la sphère privée et la sphère publique

opère, obligatoirement, sur le mode du retrait. Si les modalités de retrait varient et évoluent au rythme de l'évolution sociale, allant du retrait complet durant l'établissement de la famille jusqu'à l'exploitation du travail à temps partiel, le retrait reste le mécanisme privilégié de régulation de l'activité professionnelle des femmes; le retrait de la vie conjugale ou la décision de ne pas avoir d'enfant sont aussi, à l'inverse, des formes de retrait, de l'univers domestique cette fois, pouvant permettre un plus grand investissement dans l'univers professionnel. Les femmes sont perçues et sont en fait toujours en retrait d'une situation par rapport à une autre; l'investissement dans une sphère appelle le désinvestissement de l'autre, la conciliation les plaçant ni tout à fait dans l'une, ni tout à fait dans l'autre tant que le modèle dominant d'émancipation et de reconnaissance sociale reste lié au modèle masculin d'investissement professionnel et que la femme reste, dans l'imaginaire social, l'actrice détenant le premier rôle sur la scène privée.

Selon Giddens, la croissance économique illimitée et le productivisme débridé qui caractérisent l'ordre économique n'ont pas résolu les questions essentielles sur le choix d'un style de vie, d'un développement personnel et de la façon de mener sa vie (Giddens, 1993). Au pessimisme des post-modernistes, il propose une ouverture sur le champ politique de la vie, une politique du choix, celui du choix d'un développement social, et une remise en question des principes d'émancipation, de justice, d'égalité, de participation et de liberté prônés par la modernité. Beck, quant à lui, voit l'orientation à prendre non pas dans une remise en question des principes de la modernité, mais au contraire dans leur radicalisation et leur globalisation. Il avance que pour que s'opère leur plein épanouissement, les sociétés modernes avancées devront remettre en question les orientations qui ont présidé à l'avènement des sociétés industrielles, rétablir le lien entre les groupes sociaux et institutionnels et redonner une place à la subjectivité dans l'analyse et l'intervention sur les problèmes sociaux (Beck, 1992).

D'autres critiques contemporains de la modernité partagent cet appel à la réfection des solidarités et à une nouvelle éthique sociale (Dumont, 1994; Taylor, 1992). Les enjeux personnels et sociaux sont de taille et il est difficile de cerner les conditions qui réussiront à ébranler les fondements d'une société basée sur la division sexuelle du travail. Dans le développement technoscientifique des sociétés modernes avancées, «ce ne sont pas seulement

des intérêts qui se heurtent, mais des conceptions de l'existence» (Dumont, 1994 : 11). Morcellement des visions du monde entre les acteurs sociaux et découpage différent de la réalité marquent la distance qui sépare les institutions et les groupes sociaux. La fragmentation du social et les valeurs individualistes compromettent cet «accord fondamental sur les valeurs et ce partage d'un horizon de signification» (Taylor, 1992) qui rendraient possible l'émergence d'un nouveau projet de société.

Les femmes ont suscité des changements fondamentaux dans le monde d'aujourd'hui; ce monde les a aussi changées (Fischler, 1993). Conflits entre féminité reproductive et féminité productive (Fischler), tension entre familialisme et féminisme⁵ (Commaille), incompatibilité entre travail et maternité sont autant de manières de nommer le malaise qui traverse les sociétés modernes avancées. Les femmes sont écartelées entre d'un côté leurs aspirations personnelles et la représentation sociale de la femme moderne et, de l'autre côté, ce que cette même société leur «autorise» concrètement. Les stratégies individuelles déployées par les femmes pour arriver à mener de front vie familiale et vie professionnelle, sans que leurs proches subissent les contraintes de leur choix, réussissent à rendre presque invisibles les efforts qu'exige ce mode de vie. Si bien que les ambivalences, les discontinuités, les ruptures sont le plus souvent attribuées à une certaine résistance des femmes au travail rémunéré, à leur résistance à laisser aux hommes plus de place auprès de leurs enfants ou à leur envie de tout gagner sans rien perdre (Dulac, 1994; Bouchard, Turcotte, 1986; Revault d'Allonnes, 1986). Dans un tel contexte, les revendications d'accès à l'égalité prennent l'allure d'un opportunisme et d'un individualisme outranciers et il suffit d'une petite dose de culpabilité pour faire vaciller les aspirations les plus légitimes. Les possibilités d'action des femmes resteront limitées si elles ne réussissent pas à renforcer leur statut social et si elles ne sont pas supportées collectivement. Il s'agit d'un projet de société dont la solution ne peut de toute évidence reposer uniquement sur les épaules des femmes.

L'emploi n'est pas une «question sociale» parmi d'autres: c'est un des éléments structurants du fonctionnement de la société, un de ceux qui donnent le sens

⁵ Familialisme signifiant la primauté accordée à la famille et l'engagement prioritaire de la femme dans le domestique et féminisme, la reconnaissance de la femme comme individu susceptible de privilégier des investissements extérieurs à la famille.

d'autres enjeux sociaux» (Maruani et Reynaud, 1993 : 110). Même sur ce plan, le débat divise les individus et les groupes sociaux. Assistera-t-on à un meilleur partage de l'emploi à temps réduit entre les hommes et les femmes sans que les femmes ne perdent davantage au plan de leurs conditions de travail tout en favorisant un meilleur partage des responsabilités familiales et professionnelles entre les parents? Ces changements seront-ils l'amorce d'un nouveau projet de société porté réciproquement par les hommes et par les femmes?

Il y a là une belle opportunité, pour les hommes comme pour les femmes, de se questionner sur le sens des ruptures et des discontinuités pour en arriver à ne plus soumettre le désir d'enfant aux contraintes du marché. Au lieu de considérer les discontinuités comme des retraits, en regard du modèle dominant d'engagement personnel et social dans les sociétés modernes, peut-on espérer voir se dessiner un nouveau modèle où activités productives et activités reproductives accèderaient à une même reconnaissance sociale, sur le plan personnel, économique et politique.

Références

- Agassi, J., (1979). Women on the Job. The Attitudes of Women to their Work, Lexington, Lexington Books.
- Asselin, S. et col., (1994). Les hommes et les femmes : une comparaison de leurs conditions de vie, Québec, Les Publications du Québec.
- Barrère-Maurisson, M.-A., (1992). La division familiale du travail. La vie en double, Paris, Presses universitaires de France.
- Baudoux, C., (1992). «Famille et carrière: le cas des gestionnaires féminines en éducation», Femmes au travail, Recherches féministes, 5(2):79-122.
- Beaud, P. et col. (1990). Travail de nuit et autres formes d'horaires atypiques, Lausanne, Université de Lausanne.
- Beck, U., (1992). Risk Society. Towards a New Modernity, Newbury Park, Sage Publications.
- Bouchard, P., Turcotte, G., (1986). «La maternité en milieu de travail ou pourquoi les Québécoises sont-elles si nombreuses à demander un retrait préventif?», Sociologie et sociétés, 2:113-128.
- Bouffartigue, P., Pendaries, J.-R., (1990). «Activité féminine et précarisation de l'emploi», Travail et emploi, 46:30-44.
- Commaille, J., (1992). Les stratégies des femmes. Travail famille et politique, Paris, La Découverte.
- Coninck de, F., Godard, F., (1992). «Itinéraires familiaux, itinéraires professionnels: vers de nouvelles biographies féminines», Sociologie du travail, 1:65-81.
- Corbeil, C. et col., (1994). «Perceptions et pratiques des mères en emploi. De quelques paradoxes», Familles, Recherches féministes, 7(1):95-124.

Corbeil, C. et col., (1990). «Des femmes, du travail et des enfants: des vies dédoublées», Nouvelles Pratiques Sociales, 3(2):99-115.

Côté, M., Chamberland, C. (1991). «Participation du père aux tâches éducatives et ménagères dans les familles à deux revenus», Revue québécoise de psychologie, 12(2):33-48.

Dandurand-B., R., Ouellette, F.-R., (1992). «Travail des mères, garde des enfants et soutien de l'entourage dans trois quartiers montréalais», Dandurand-B., R., Descarries, F., (dir.), Mères et travailleuses. De l'exception à la règle, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 129-162.

De Koninck, M. et col., (1994). Une façon différente d'être médecin? Rapport de recherche sur les femmes médecins au Québec, Sainte-Foy, Département de médecine sociale et préventive, Université Laval.

De Koninck, M. et col., (1993). Femmes et médecine. Enquête auprès des médecins du Québec sur leur formation, leur pratique et leur santé, Rapport de recherche, Corporation professionnelle des médecins du Québec, Sainte-Foy, Département de médecine sociale et préventive de l'Université Laval.

Descarries F., Corbeil, C., (1994). Travail et vie familiale, une difficile articulation pour les mères en emploi, Rapport synthèse, Montréal, Centre de recherche féministe, Université du Québec à Montréal.

Descarries F., Corbeil, C., (1989). «Maternité et travail : la difficile réconciliation», L'avenir-santé au féminin, Gendron, C., Beauregard, M., (dir.), Montréal, Éditions Gaëtan Morin, 49-65.

Dessors, D., Schram, J., Volkoff, S., (1991). «Du «handicap de situation» à la sélection-exclusion: une étude des conditions de travail antérieures aux licenciements économiques», Travail et emploi, 48:31-47.

Devreux, A.-M., (1986). «La maternité des femmes actives : un enjeu des rapports sociaux de sexes», Vilaine de, A.-M., Gavarini, L., Le Coadic, M., (dir.), Maternité en mouvement, Montréal, Éditions St-Martin, 120-124.

Dreifuss, R., (1991). «Les femmes et le temps : danse sur la corde raide», Femmes et travail, travaux réunis par Béatrice Despland, Lausanne, Institut des Hautes études en administration publique, 127-134.

Duffy, A., Pupo M., (1992). Part-time paradox. Connecting gender, work and family, McClelland and Stewart Inc., Toronto, The Canadian Publishers.

Dulac, G., (1994). «La condition masculine: l'univers complexe de la parentalité», Dumont, F., Langlois, S., Martin, Y., (dir.), Traité des problèmes sociaux, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 499-518.

Dumont, F., (1994). «Approche des problèmes sociaux», Dumont, F., Langlois, S., Martin, Y., (dir.), Traité des problèmes sociaux, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1-22.

Fahmy, P., (1992). Femmes entre vie et carrière. Le difficile équilibre, Montréal, Adage.

Fishler, C., (1993). «Une «féminisation» des moeurs?», Esprit, novembre, 9-28.

Gadrey, N., (1992). Hommes et femmes au travail. Inégalités, différences et identités, Paris, L'Harmattan.

Gauvin, A., (1993). «Le travail des femmes vers d'autres modèles d'emploi», Projet, 236(hiver):58-65.

Giddens, A., (1993). «Identité de soi, transformation de l'intimité et démocratisation de la vie», Audet, M., Bouchikhi, H. (dir), Structuration du social et modernité avancée. Autour des travaux d'Anthony Giddens, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 455-476.

Hirata, H., Kergoat, D., (1988). «Rapports sociaux de sexe et psychopathologie du travail», Dejours, C., (dir.), Plaisir et souffrance dans le travail, Paris, AOCIP, tome II: 131-163.

Keberi, Y., (1986). «Identité de classe et identité féminine chez les femmes O.S.», Aubert, N., Enriquez, E., de Gaulejac, V., (dir.), Le sexe du pouvoir.

Femmes, hommes et pouvoir dans les organisations, Paris, Desclée de Brouwer, 219-235.

Langevin, A., (1986). «Le calendrier des naissances : quels enjeux? Quelles stratégies?», de Vilaine, A.-M., Gavarini, L., Le Coadic, M., (dir.), Maternité en mouvement, Montréal, St-Martin, 116-119.

Langlois, S., (1990a). «L'avènement de la société de consommation : un tournant dans l'histoire de la famille», Lemieux, D., (dir.), Familles d'aujourd'hui, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 89-113.

Langlois, S., (1990b). «Le travail à temps partiel: vers une polarisation de plus en plus nette», Relations industrielles, 45(3):548-565.

Lazure, J., (1990). «Mouvance en générations. Condition féminine et masculine», Dumont, F., (dir.), La société québécoise après 30 ans de changements, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 27-40.

Lemieux, D., (1994). «La condition féminine», Dumont, F., Langlois, S., Martin, Y., (dir.), Traité des problèmes sociaux, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 473-497.

Maruani M., Reynaud, E., (1993). Sociologie de l'emploi, Paris, La Découverte.

Méthot, A.-L., Vandelac, L. et col., (1993). Concilier... l'inconciliable... La conciliation des responsabilités familiales et professionnelles dans trois milieux de travail de la région de Montréal, Montréal, CINBIOSE, Université du Québec à Montréal.

Nicole-Drancourt, C., (1990). «Organisation du travail des femmes et flexibilité de l'emploi», Sociologie du travail, 2:173-193.

Oderkirk, J., Silver, C., Prud'homme, M., (1994). «Les familles traditionnelles», Tendances sociales canadiennes, 32:19-25.

Revault D'Allonnes, C., (1986). «Masculin-féminin : pour une approche multidimensionnelle», Aubert, N., Enriquez, E., de Gaulejac, V., (dir), Le sexe du pouvoir. Femmes, hommes et pouvoir dans les organisations, Paris, Desclée de Brouwer.

Singly de, F., (1993). «Les rivalités entre les genres dans la France contemporaine», Duby, G., Perrot, M., (dir), Femmes et histoire, Paris, Plon.

Taylor, C., (1992). Grandeur et misère de la modernité, Montréal, Bellarmin.

Tremblay, D.-G., (1994). «Chômage, flexibilité et précarité d'emploi : aspects sociaux», Dumont, F., Langlois, S., Martin, Y., (dir), Traité des problèmes sociaux, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 623-652.

L'entr
nouve
techn
d'impo
toutes
font e

En an
sexe,

Ph
travail

On
que lon
exempl

LE (NON) CHOIX D'ÊTRE CAISSIÈRE

Angelo Soares*

Ce n'est pas vraiment un choix (...). J'avais besoin de travailler, j'ai eu la chance et je suis entrée ici comme caissière (...). Si je pouvais, je choisirais comme carrière, si j'avais les moyens, être médecin, mais malheureusement ce n'est pas possible. On doit essayer peu à peu, pour le moment, comme caissière. (Caissière brésilienne)

L'entrée massive des femmes sur le marché du travail, l'introduction des nouvelles technologies - soit en termes de machinerie, soit en termes de technologie organisationnelle -, le boum du secteur des services ont amené d'importantes transformations dans les mondes du travail¹. Cependant, malgré toutes ces transformations, un facteur est resté inaltéré : la plupart des femmes font encore l'objet d'une ségrégation dans un certain nombre d'emplois.

En analysant le marché du travail, on trouve une distribution inégale, selon le sexe, non seulement sur le marché du travail, mais aussi parmi les chômeurs et

* Ph.D., Sociologie, Groupe de recherche sur les Impacts sociaux et psychologiques du travail.

¹ On utilise le pluriel ici en référence à l'oeuvre de Hobsbawm (1987) et pour comprendre que lorsqu'on parle ou écrit sur le travail, on doit tenir compte des différentes réalités, par exemple le monde du travail des hommes est différent de celui des femmes.

les chômeuses. Au Brésil, 58% des travailleuses sont concentrées dans seulement quinze professions. Tel est le cas aussi du Canada où 53,2% des travailleuses sont concentrées dans seulement vingt professions. Plusieurs travailleuses se retrouvent dans des emplois ayant peu de prestige et qui sont censés exiger peu de qualifications. Leurs salaires sont inférieurs, leurs conditions de travail plus pénibles et précaires lorsqu'ils sont comparés à ceux des hommes. Ces emplois sont qualifiés de typiquement féminins ou désigne le travail de cols roses: secrétaires, infirmières, caissières, etc.

Selon Armstrong et Armstrong (1983), les travaux des femmes deviennent de plus en plus similaires, peu importe l'emploi. Ils sont toujours plus ennuyeux, plus contrôlés et moins qualifiés. Si «le mot usine fait immédiatement penser à des rangées de travailleurs à la chaîne, répétant inlassablement le même geste, à la sueur, aux sonneries électriques, aux machines qui dictent aux ouvriers leur cadence, [pour] bien des femmes, la réalité ne diffère guère de celle que nous venons d'évoquer» (p.127), même si elles sont au bureau ou dans le secteur des services où les emplois sont toujours considérés «légers».

Plusieurs théories expliquent les inégalités selon le sexe sur le marché du travail, comme le résultat des choix libres et individuels des travailleuses. D'autres essaient d'expliquer la ségrégation des femmes dans des emplois peu qualifiés en fonction de leur choix personnel d'investir moins dans leur capital humain² afin de rester plus longtemps avec leurs enfants et leur famille (Mincer et Polachek, 1980). Les tenants de cette théorie affirment que les femmes choisiront les emplois qui demandent moins de formation et d'entraînement parce qu'elles croient qu'elles resteront moins longtemps sur le marché du travail et ainsi ne pourront pas bénéficier, à long terme, de l'investissement mis dans cet entraînement³. Toutefois, on peut questionner les possibilités réelles qu'ont certaines femmes de «choisir». Pourquoi les femmes vont «choisir» et occuper un emploi typiquement féminin ? Pourquoi, malgré tous les changements dans

² Par capital humain on considère la somme d'investissement fait en entraînement et en éducation afin d'augmenter la qualification et la productivité au travail.

³ Pour une discussion plus détaillée voir Sinclair (1991), Hartmann et Reskin (1986), ainsi que Siltanen (1981).

les mondes du travail, on trouve encore une concentration tellement élevée de femmes dans certaines professions ?

Plusieurs variables font partie du contexte de choix d'un emploi : la structure sociale et économique, l'histoire de vie de la personne, la motivation individuelle, etc.. Cependant, choisir un emploi, ne signifie pas occuper cet emploi. Certes, les qualifications formelles vont jouer un rôle important lors du processus de sélection, mais aussi d'autres aspects, hors du contrôle du candidat ou de la candidate, jouent aussi un rôle important et parfois même décisif, par exemple : la race, la classe sociale, le genre, l'orientation sexuelle pour n'en nommer que quelques-uns. Ainsi, pour comprendre comment les gens vont se retrouver dans différents emplois, il faut considérer non seulement le processus de choix, mais aussi celui de la sélection, comme suggèrent Blau et col. (1972).

Nous avons analysé cette question du «choix» d'un emploi typiquement féminin à partir d'une centaine d'entrevues auprès de caissières et de gestionnaires de supermarchés brésiliens et québécois, réalisées au cours de l'année 1994. Nos propos seront développés autour de trois axes : premièrement, pourquoi les travailleuses ont «choisi» de travailler comme caissière dans un supermarché ? Deuxièmement, quel est le processus de sélection des caissières et finalement, comment la dimension temporelle de l'organisation du travail à la caisse constitue une des sources de discontinuité et de limite aux possibilités d'avancement professionnel des caissières, tant au Brésil qu'au Québec.

Le (non) choix d'être caissière

Selon Blau et col. (1972), le choix professionnel peut être défini comme un processus qui englobe une série de décisions menant à postuler un emploi chez un employeur ou un autre sélectionneur⁴. L'individu construit sa décision à partir de ses intérêts et de l'évaluation qu'il fait de ses capacités à occuper un emploi donné ; l'évaluation de ses capacités étant conditionnée par les rejets et d'autres expériences vécus. Nous avons demandé aux caissières pourquoi elles avaient

⁴ On utilise le concept de sélectionneurs pour désigner «toutes les personnes dont les actions affectent les chances du candidat d'obtenir une position dans n'importe quelle étape du processus de sélection» (p.267).

choisi de travailler à la caisse dans un supermarché. La réponse la plus fréquente a été la suivante: «j'ai pas vraiment choisi». Plusieurs raisons ont été données pour expliquer leur décision⁵ :

Pour la vérité là, c'est que ces années-ci les emplois sont plus rares, aussi il faut dire, on est comme en période de récession donc les emplois bien rémunérés et de bonnes conditions sont plus rares un peu... caissière j'avais déjà été caissière. CQ5⁶

Comme on sait, c'est difficile de se trouver un emploi, pis c'était ça qui s'offrait, c'était ça ou rien, fait que j'ai pris ça par défaut. CQ40

Parce que dans mon domaine, je ne trouvais rien, c'était super difficile. Alors, ma situation est devenue plus serrée et j'ai été obligée de me décider à être caissière dans un supermarché. CB44

Nous pouvons dégager plusieurs aspects reliés au «choix» de travailler comme caissière à partir de ces premiers récits. En premier lieu, le besoin économique de se trouver un emploi «c'était ça ou rien». D'ailleurs, il est important de ne pas sous-estimer l'importance du revenu des femmes dans les foyers où parfois, c'est la seule source de revenu. Dans le cas brésilien, cela est encore plus accentué non seulement à cause de la situation économique plus précaire qu'au Québec, mais aussi à cause des limites des programmes de sécurité sociale. Les avantages sociaux qu'offrent certaines entreprises comme l'assurance médicale au Brésil ou encore les soins de santé accessibles aux syndiqués de certains

⁵ En ce qui concerne les discours des caissières et des gestionnaires québécois, nous essayons de les garder le plus proche possible de l'original parce que nous croyons que c'est un document socio-culturel important. Malheureusement, la même procédure ne peut pas être appliquée pour les caissières et gestionnaires à cause de la traduction du portugais vers le français.

⁶ Dans le but de ne pas alourdir le texte, on utilise les codes CQ - caissière québécoise, CB - caissière brésilienne, GQ - gestionnaire québécois, GB - gestionnaire brésilien, suivis d'un numéro qui indique chaque personne interviewée.

supermarchés québécois peuvent également jouer dans la prise de décision d'occuper un emploi de caissières.

Je n'ai pas choisi. Non. C'est parce qu'où je travaillais comme couturière, je n'étais pas enregistrée. Alors, je n'ai pas eu de choix, parce que je voulais être enregistrée et à l'époque, j'ai eu l'opportunité ici, c'était enregistré et j'avais une assurance médicale, donc, j'ai préféré ici. CB45

C'est pas «ma job» de tout mon avenir (...) les conditions, on est syndiquée, tu as des soins dentaires, c'est important pour nous autres ça, surtout quand on va à l'école, on n'a pas ben, ben, d'argent. CQ18

Cependant, le «choix» d'un travail typiquement féminin ne peut être ramené qu'à une question d'ordre économique. Le «choix» de travailler comme caissière dans un supermarché peut aussi être relié à la proximité géographique entre le lieu de travail et la maison ou l'école; ce facteur entre aussi dans le processus de sélection des candidates au travail à la caisse, question sur laquelle nous reviendrons plus loin. Les supermarchés apparaissent comme une source d'emploi privilégiée à cause de la distribution des magasins dans presque tous les quartiers des villes modernes.

Ce n'était pas un choix de profession. C'est juste parce que j'avais pas d'autre job à trouver, pis j'habitais dans le quartier, fait que je regardais qu'est-ce qu'il y avait d'accessible autour de moi comme travail (...) J'avais pas de préférence particulière. Ce n'est pas comme je veux être caissière, (...)c'est la job que je pouvais faire pour le moment là. CQ35

Un aspect primordial qui ressort de ce «choix» fait par les caissières est la question des qualifications exigées par les supermarchés par rapport aux qualifications possédées par les caissières. Pour être admise comme caissière dans un supermarché, il n'y a pas d'exigence d'expérience antérieure comme caissière, ni de limite de scolarité. Parfois, les travailleur(euse)s choisissent cet

emploi comme une stratégie afin d'obtenir de l'expérience sur le marché du travail.

Manque de choix. C'était très difficile chercher un emploi, c'était le premier que j'ai trouvé, j'ai cru que ça me permettrait d'acquérir un peu d'expérience. CB35

Premièrement, je n'ai pas les études qu'il faut pour travailler ailleurs j'ai pas de diplôme en rien là. J'ai un diplôme de secondaire V. CQ1

C'était le seul moyen que j'avais de trouver un emploi, parce qu'ils exigent beaucoup pour que tu puisses entrer (...) Un emploi dans un autre domaine exige de l'expérience et des études et ici non. Ici, ils demandent, comme moi, j'ai seulement le cours primaire. CB48

Caissière c'est pas trop difficile même si tu n'as pas d'expérience tu peux t'arranger c'est pas comme dans un restaurant où est-ce que tu n'as pas d'expérience c'est plus dur d'entrer, pis c'est ça. CQ35

Cependant, le travail à la caisse exige beaucoup de qualifications qui, comme dans les emplois de «cols roses», restent souvent «invisibles» et, par conséquent, ne sont pas valorisés, ni considérés. Dans plusieurs emplois typiquement féminins, les qualifications sont censées être innées et non acquises. En ce sens, les qualifications des femmes restent invisibles, soit parce qu'elles ne sont pas acquises dans les canaux institutionnels reconnus, soit parce qu'elles sont associées à la «nature» des femmes (Mincer, Polachek, 1980; Blau et col., 1972). Un exemple de qualification «invisible» de grande importance dans le travail à la caisse est la diplomatie, qui d'ailleurs est requise fréquemment dans les rapports avec la clientèle. Dans un métier masculin, la diplomatie est toujours reconnue comme une qualification importante, mais dans un emploi typiquement féminin, comme à la caisse, par exemple, la diplomatie n'est pas considérée

comme une qualification mais comme de la gentillesse, de la délicatesse et de la patience, caractéristiques attribuées à la «nature féminine»⁷.

Une autre raison donnée par les caissières pour justifier leur choix est le contact avec le public.

C'est pour voir du monde, pour rencontrer des gens, parce que j'avais jamais travaillé et je voulais voir beaucoup de monde.
CQ22

Pourquoi j'ai choisi ? Ah... J'ai un certain don pour travailler avec le public. CB56

Il est vrai qu'on pourrait essayer de comprendre cette préférence du travail auprès du public comme une forme de compensation de l'isolement social vécu par les femmes au foyer. De cette manière, sur le marché du travail, les femmes donneraient la préférence à un emploi qui leur permettrait d'avoir le contact avec le public. Cependant, nous croyons que rester à ce niveau d'interprétation, qui peut-être est vrai, sous-estime les qualifications des femmes. Nous considérons que le choix de travailler avec le public relève du défi d'exercer un emploi qui demande et permet aux travailleuses l'utilisation de leurs qualifications et de leurs compétences. Ce qui est perçu comme *un certain don pour travailler avec le public* pourrait être défini comme de la diplomatie tel que nous le rapporte une autre caissière.

Nous, on les connaît. On sort nos gants blancs dans ce temps là. On donne 200%, au lieu de donner 100%, mais il [le client] nous dispute pour aucune raison. Demandez pas pourquoi, on le sait pas (...) Il y a toujours moyen, comme si mettons qu'on a une promotion (...) tu vois que la cliente ou le client est un peu mécontent, qu'il y a quelque chose, ça ne «file» pas, bon, tu vas lui donner un petit coupon de plus. Il va partir et il va en avoir deux à gratter au lieu d'un. Le client l'apprécie, il revient la

⁷ On trouve cette question de la diplomatie aussi dans le travail de secrétaire (Murphree, 1983; Machung, 1983).

prochaine fois et il n'est pas pareil comme avant, (...) elle est plus de bonne humeur quand elle revient. CQ3

Il faut aussi considérer qu'il y a des travailleuses qui affirment avoir choisi le travail de caissière et l'aimer, même si c'est une minorité parmi nos interviewées.

Pourquoi... j'ai toujours aimé, de toute façon les caisses, pitonner, j'ai toujours été attirée par ça, pis c'est ça (...) j'aime ça moi, j'adore ça. CQ19

Je crois que depuis que je suis une petite fille, j'avais une tendance pour faire ça. CB51

Finalement, on doit faire ressortir l'importance des sélectionneurs, souvent un membre de la parenté ou un(e) ami(e), qui introduisent la travailleuse dans le métier de caissière et qui ont une influence quelconque sur le processus de choix occupationnel.

J'ai pas vraiment choisi, disons que c'est par l'entremise d'une amie à moi, qui travaillait déjà ici, elle était caissière ici, pis il y avait besoin de personnel. Alors, elle m'a un petit peu poussée à sortir de la maison. CQ17

Il fallait que je me trouve une job très jeune, parce que mes parents étaient malades, pis les portes se sont ouvertes dans le temps chez le supermarché Y, parce que je connaissais une chef-caissière et elle m'a fait entrer. CQ21

Je n'avais jamais travaillé. J'avais une belle-soeur qui travaillait au supermarché. Alors, elle m'a arrangé ça pour travailler comme caissière. CB40

Dans ce cas, il faut souligner que les sélectionneurs sont aussi modelés par la structure sociale et ils incorporent et reproduisent les inégalités sociales selon le sexe, la race et la classe sociale. Il faut aussi remarquer que dans ce cas, on voit

déjà le début d'une superposition entre le processus de sélection et le «choix» d'être caissière.

La caissière modèle ou la sélection d'une caissière

Blau et col. (1972) suggèrent un modèle pour analyser le choix occupationnel qui prend en considération non seulement le processus du choix, mais aussi celui de la sélection. En effet le processus de sélection dans une organisation peut être considéré comme un «examen» que les travailleurs et travailleuses doivent passer pour qu'ils puissent accéder à leur emploi. Si on retrouve une grande majorité de femmes parmi les caissières, ce n'est pas seulement une simple «question de choix», mais c'est aussi le résultat d'un processus ritualisé, la sélection.

Le processus de sélection peut être compris comme un «examen» qui permet à l'individu d'entrer dans l'organisation. Le processus de sélection comporte plusieurs étapes: des entrevues, l'analyse de curriculum vitae, des tests de connaissances, des tests psychologiques, des mises en situation, des examens médicaux. Ces techniques visent à évaluer les travailleur(euse)s selon les normes fixées par la compagnie. En effet, la sélection, «c'est la surveillance permanente, classificatrice, qui permet de répartir les individus, de les juger, de les évaluer, de les localiser et ainsi, de les utiliser au maximum» (Foucault, 1994 : 517). Le processus de sélection présuppose un mécanisme «qui lie à une certaine forme d'exercice du pouvoir un certain type de formation de savoir» (Foucault, 1975 : 219).

On est devant une cérémonie organisationnelle où les individus passent à travers un triage où ils sont comparés et encadrés par des «normes» qui parfois sont formelles, c'est-à-dire, des normes écrites dans les procédures administratives, mais qui d'autres fois, et on dirait même dans la majorité des cas, sont des normes «informelles» dans l'imaginaire de ceux qui, dans le processus de sélection, ont le pouvoir d'embaucher les travailleurs et travailleuses.

Il est donc important de comprendre quelles sont ces «normes» qui existent dans les supermarchés brésiliens et québécois et qui permettent aux travailleur(euse)s de devenir caissière. Il ne faut pas oublier que le pouvoir de la norme, c'est un pouvoir qui établit une certaine homogénéité, «mais il individualise en permettant

de mesurer les écarts, de déterminer les niveaux, de fixer les spécialités et de rendre les différences utiles en les ajustant les unes aux autres» (Foucault, 1975 : 216).

De cette manière, nous avons demandé aux gestionnaires des supermarchés quel était d'après eux le profil d'une caissière modèle.

Une caissière modèle serait une personne qui n'a aucun problème familial, autrement dit, pas de mari, pas d'enfants, pas de personnes à charge, qui puisse la faire s'absenter du travail, avec une bonne santé (...), une personne bien informée, (...) qui a au moins le secondaire, qui sache faire des opérations (addition, soustraction, multiplication et division) très bien, qui sache faire une équation, je ne sais pas, quelque chose de minime. Une personne avec une bonne attitude, patiente, observatrice, avec le sens de l'observation, de la prudence, de l'attention, une bonne présence, agréable une personne plus ou moins comme ça, qui ne soit pas une personne trop difficile à trouver. GB11

Ici elle doit avoir l'âge entre vingt et vingt-six ans, avec quelques exceptions. Nous n'avons pas de limite d'âge, si elle a quarante, nous ne prenons pas, non ! Si elle a la capacité, le potentiel, si elle a la volonté, ça c'est très important, (...) La scolarité minimale est le premier grade (équivalent au secondaire)(...) de préférence qu'elle n'ait pas d'engagements, c'est-à-dire, mariée, c'est-à-dire mariée n'est pas déterminant non plus, mais la majorité n'est pas mariée et il y a des enfants alors il faut vivre avec ça, et qu'elle ait une disponibilité d'horaire. (...) On prend avec ou sans expérience mais on préfère sans expérience, pourquoi ? Pour ne pas avoir les vices de manipulation de l'argent. GB12

Une caissière modèle, c'est d'être à l'heure, de respecter les politiques de la compagnie, d'aller chercher son client, pas trop jaser avec le client (...) il faut aller vite c'est pas comme un représentant qui va à une maison pour vendre (...) Au moins d'échanger un peu avec le client, bonjour, (...) de faire attention avec les produits des clients (...) A la fin de lui dire un bonjour et

un merci et bonne fin de semaine, d'être précise dans l'argent autant pour le client que pour nous autres aussi. (...) La propreté à la caisse, et la caissière d'être toujours bien soignée, de donner une bonne image, on demande à nos caissières de ne pas mâcher de gomme non plus. GQ14

Le profil d'une caissière modèle, c'est l'amabilité, la douceur, le sourire, l'entregent envers le client et évidemment ne pas se laisser distraire par autre chose que son client. C'est ça le profil et la fidélité à son entreprise. GQ5

Au-delà de toutes les dimensions émotionnelles, nous pouvons remarquer, dans les «normes» qui régissent le profil d'une caissière modèle, la préoccupation centrale pour l'horaire et le suivi des normes, c'est-à-dire la discipline au travail. L'âge, le genre et la situation familiale des caissières ont aussi une influence non négligeable.

Le processus de sélection est un moment privilégié où les gestionnaires vont établir tout un champ de connaissances sur les travailleurs et travailleuses en même temps qu'ils transmettent tout un savoir sur l'entreprise et sur la façon dont le travail devra être fait, au moins en termes théoriques puisque la pratique ouvrière sort du cadre strict de la réalité prescrite.

Elle doit habiter proche du supermarché Z (...) d'autres choses que j'analyse lors de l'admission est l'apparence et la disponibilité de l'horaire. (...) L'apparence ? Je considère que la beauté n'apporte pas à dîner, mais la façon de parler, la beauté intérieure, la physionomie, bien habillée, une personne polie, qui sait converser, (...) qui a une stabilité dans l'emploi (...) combien de temps elle est restée dans l'autre emploi, pourquoi elle l'a quitté, pour quelles raisons, quelles étaient les difficultés qu'elle a rencontrées, le salaire (...) J'analyse aussi le côté personnel : la formation, la scolarité (...) on parle des avantages sociaux, on définit le supermarché Z parce que demain elle peut me dire tu ne m'as pas dit ça, alors je suis très sincère dans l'entrevue, comme ça doit être fait, comme on ne doit pas faire, les normes. GB06

Je fais passer un test abstrait, n'est-ce pas ? Par exemple, en rapportant des choses presque possibles, situations de conflits, situations d'enfer, en effrayant beaucoup la personne. Regarde fille, tu vas rester sans dîner, tu vas rester sans souper, il y aura des journées que je vais te demander d'entrer à 7 heures du matin et de partir vers minuit, il y aura des journées que tu ne seras pas capable d'aller à la toilette. Alors, je vais dire tout en exagérant ce qui arrive, alors lorsque la personne entre elle est préparée pour une chose beaucoup plus grande et elle va trouver moins.
GB13

À la fin de cette «anamnèse» organisationnelle qu'est le processus de sélection, on a l'accumulation de tout un savoir sur l'individu qui fait entrer l'individualité dans un champ documentaire. L'admission est le début de l'engagement dans un réseau d'écriture qui capte et fixe la vie des travailleurs et travailleuses. Ces informations constitueront un dossier sur la vie professionnelle. Au Brésil ce dossier est plus formalisé qu'au Québec puisqu'il existe une carte de travail, un document fourni par le Ministère du travail où toutes les activités professionnelles de l'individu sont enregistrées⁸. Ces informations, on doit le rappeler, serviront de références et de preuves de l'expérience professionnelle pour d'autres emplois.

Ce qui peut être une source d'honneur et de statut social pour la vie des gens célèbres, les biographies des acteurs et actrices, les princesses, les hommes et femmes d'affaires est dans le cas de travailleurs et travailleuses, comme le souligne Foucault (1975:224), une «procédure d'objectivation et d'assujettissement».

Après avoir passé à travers cette cérémonie organisationnelle, les femmes se retrouvent à la caisse et elles doivent faire face à une organisation du travail contraignante et qui demande beaucoup sur le plan physique, mental et émotif. C'est une organisation du travail qui ressemble, de plus en plus, au travail à la

⁸ On enregistre le moment où le(la) travailleur(euse) entre dans la compagnie avec un timbre et la date du début du travail, et au moment de son départ de cet emploi, la date finale est aussi inscrite.

chaîne et dont nous allons aborder ici seulement la dimension temporelle. Nous allons essayer de montrer comment cette dimension de l'organisation du travail peut imposer des contraintes temporelles qui rendent difficiles la conjugaison du travail avec une formation professionnelle et/ou avec la vie sociale.

Le contrôle du temps chez les cols roses

Selon Marx (1983), il était important de déterminer et de fixer le nombre d'heures dans une journée de travail. Il posait les questions :

Qu'est-ce qu'une journée de travail ? Quelle est la durée du temps pendant lequel le capital a le droit de consommer la force de travail dont il achète la valeur pour un jour ? Jusqu'à quel point la journée peut-elle être prolongée au-delà du travail nécessaire à la reproduction de cette force ? (1983 : 211).

Au Brésil, l'horaire de travail d'une caissière est du lundi au samedi, 44 heures par semaine, soit 7 heures par jour du lundi au jeudi et 8 heures par jour le vendredi et le samedi⁹. Les caissières travaillent à temps plein, il n'y a pas de temps partiel, ni de travail les dimanches. Au Québec, les caissières travaillent surtout à temps partiel du lundi au dimanche et il y a des journées où elles peuvent accumuler de 8 à 12 heures de travail dans une même journée.

Castoriadis (1974) met en relief une question plus profonde que celles posées par Marx, c'est-à-dire,

qu'est-ce qu'une heure de travail, autrement dit: combien de travail y a-t-il dans une heure? Le contrat de travail peut définir la durée journalière du travail et le salaire horaire - donc ce que le capitaliste doit à l'ouvrier pour une heure de travail. Mais combien de travail l'ouvrier doit-il au capitaliste pour une heure ? Cela, il

⁹ Il y a quelques variations mais c'est souvent 4 jours à 7 heures et 2 jours à 8 heures. Par exemple, un des supermarchés brésiliens faisait des lundis, mardis, jeudis et vendredis une journée de travail de 7 heures et des mercredis et samedis une journée de 8 heures. Il faut aussi remarquer que cela ne comprend pas les heures supplémentaires.

est impossible de le dire. C'est sur ce sable que sont bâtis les rapports de production capitalistes (1974 : 19).

C'est aussi autour de cette question qu'on voit la croissante intensification du travail, surtout avec l'automatisation où le rythme de travail est devenu de plus en plus intense; les travailleur(euse)s doivent s'ajuster à une vitesse plus élevée, dictée et surveillée de façon électronique par les machines. Il faut souligner que les heures de travail à la caisse sont contrôlées d'une façon rigoureuse: le temps pour manger, les pauses, le moment de l'entrée au travail, l'utilisation des toilettes. Les caissières, en fait, ont très peu de contrôle sur leur temps qui est régulé par les machines (lecteur optique, par exemple) et par les superviseurs.

On n'a pas d'heures régulières, ça veut dire que bon, demain je fais de telle heure et je vais dîner à telle heure. Non ! Ce n'est pas régulier comme dans les bureaux, bon midi, tout le monde va dîner. Ici on marche avec la clientèle, s'il y a du monde, tu restes là, même si tu as fini ton chiffre, il est quatre heures, mais s'il n'y a pas de fille pour te remplacer, tu restes là. Ils ne fermeront pas une caisse dans le grand «rush», parce que les clients vont crier. CQ12

La sortie est dure parce que je crois que c'est un compromis. Je suis ici à 9h00 et je sors à 17h00 et on ne peut faire rien d'autre, avoir une autre responsabilité, (...) je voulais retourner aux études, mais pire, il n'y a pas de conditions parce que je ne sors pas à cinq heures de la caisse, il est cinq heures et demie, six heures, sept heures, c'est l'heure qu'ils croient qu'ils doivent te laisser aller, tu comprends ? CB49

Il faut rester en demandant au superviseur. Maintenant, il est fin, mais il y a eu un temps que s'il ne t'aimait pas, il ne te laissait pas monter pour aller aux toilettes et si l'homme souffre, pour la femme c'est encore pire, ça nous rend même malade. CB4

Du côté travailler toujours debout, on a des périodes qui sont difficiles pour une femme je trouve aussi pour aller à la salle de

bain. J'ai déjà trouvé ça plus difficile (...) J'ai déjà vu d'être obligée de retourner chez nous parce qu'ils ne m'ont pas laissée y aller, il y a des périodes dans les mois, j'ai trouvé ça agressant, c'est désagréable. C'est un manque de compréhension, ça arrive pas tout le temps ça, une fois par mois. CQ14

Plusieurs fois, j'arrivais à neuf heures, j'allais dîner, parce qu'il n'y a pas d'horaire pour dîner, à l'heure qu'ils voulaient te laisser y aller(...) il faut attendre jusqu'à ce qu'il n'y ait pas de mouvement dans le magasin (...) Il n'y a pas un horaire spécifique pour que tu puisses dire: tous les jours je dîne à telle heure (...) il y a eu des fois que je suis allée dîner, il était deux heures moins dix, j'avais faim, c'est mauvais. CB4

J'ai juste une demi-heure pour dîner et je peux me rendre à 1h30, 2h00, pour dîner, j'ai juste déjeuné le matin, un moment donné, je suis à la caisse, je suis debout, je commence à me sentir mal, on devient fatiguée et on devient comme étourdie. C'est dur quand t'es pas en forme, bonjour, merci, pis être de bonne humeur. Il faut être polie et avoir la force... c'est dur pour le physique...en vieillissant, on s'en aperçoit qu'on est maganée, on est maganée d'être caissière, moi en tout cas j'ai mal dans le dos, j'ai mal aux jambes, je trouve ça dur. CQ12

En effet, comme le souligne Foucault, la discipline aménage une économie positive; elle pose le principe d'une utilisation théoriquement toujours croissante du temps : exhaustion plutôt qu'emploi; il s'agit d'extraire du temps, toujours davantage de forces utiles. Ce qui signifie qu'il faut chercher à intensifier l'usage du moindre instant, comme si le temps, dans son fractionnement même, était inépuisable; ou comme si, du moins, par un aménagement interne de plus en plus détaillé, on pouvait tendre vers un point idéal où le maximum de rapidité rejoint le maximum d'efficacité (1975 : 180).

Dans cette dynamique de l'intensification de l'utilisation du temps, au Brésil et au Québec, on a pu constater une même logique mise en place dans les supermarchés : l'ouverture des magasins avec un nombre minimum de caissières

possible. Le fait d'avoir 80 caisses, par exemple, ne reflète pas la réalité du nombre de caisses ouvertes. La gestion impose aux caissières, de cette manière, une intensification du travail.

Tu entres à 5 heures et à 5h30 tu es partie en «break». Tu n'es pas fatiguée pantoute là, tu vas être fatiguée plus tard mais (...). Sur les heures de travail ce qu'on voit présentement c'est qu'ils cédulent des heures de moins, fait que tu es toujours sur appel, parce que si tu veux avoir tes heures, tu bouges pas de chez vous.
CQ14

Dans ce même magasin, le gérant nous a expliqué comment les heures de travail étaient planifiées:

On a des «rushes». On planifie des heures en fonction des ventes qu'on prévoit faire (...) on a une certaine flexibilité aussi, parce qu'on a peur, comme je t'ai dit tantôt on a un budget à respecter, on est là pas pour faire une démarche philanthropique, on est là pour faire le business, alors évidemment, on essaye d'être conservateur. Tu prévois toujours des heures en fonction des ventes minimum que tu peux faire (...) si tu prévois des heures assez conservatrices, tu peux rajouter des heures, (...) s'il y a un surplus de business, tu appelles, invites, la petite Claudine, j'ai besoin de toi, ça presse et elle vient. Il n'y a pas de gens spécifiquement sur appel, mais il y a des gens qui répondent à l'appel. Il n'y a personne ici sur appel, il y a des gens qui répondent aux appels... Par exemple, de 5 à 9 heures, mais je vois qu'il y a beaucoup de monde, alors je peux la faire entrer à 4 heures, ou 3h et demie, à 3 heures. GQ5

On voit ici une pratique qui rend le travail à la caisse de plus en plus précaire qui rend le temps hors du travail en temps de travail, puisqu'on ne sait jamais quand on sera appelée pour travailler. Une caissière nous a expliqué qu'il fallait répondre aux appels parce que sinon on risquait d'avoir des horaires pénibles ou moins d'heures la semaine suivante. Ce type de travail sur appel, le travail du dimanche au Québec rendent difficiles la vie sociale et scolaire des caissières.

Il est intéressant de remarquer que malgré la différence des horaires de travail existant entre le Brésil et le Québec, la pratique d'allonger les horaires des caissières est similaire:

Une situation désagréable, pour moi, c'est simplement lorsqu'il arrive mon horaire de départ du travail et généralement, ici, parce que c'est achalandé et il y a très peu de caissières, ils te demandent de rester un peu plus mais je ne peux pas rester, pour moi c'est terrible d'être obligée de rester, alors des fois ils nous obligent pratiquement à rester. (...) mais je ne peux pas rester au-delà de mon horaire parce que j'ai des enfants.
CB49

On sort à 5 heures, on arrive à la maison à 6 heures, 6 heures et demie parce que ça dépend de l'autobus, alors ils veulent encore qu'on reste jusqu'à 8 heures, 8 heures et demie, il n'y a pas comment faire ça s'il faut faire leur horaire, ils vont embaucher seulement des hommes, n'est-ce pas. Ils vont mettre à pied toutes les femmes. CB19

Un contrôle du temps tellement rigide associé à des pratiques de gestion comme l'allongement de la journée de travail, l'intensification du travail à travers la planification sous-estimée et du travail «sur invitation»¹⁰ fait partie d'une discipline qui essaie de garantir un temps «intégralement utile», c'est-à-dire «le temps mesuré et payé doit être aussi un temps sans impureté ni défaut, un temps de bonne qualité, tout au long duquel le corps reste appliqué à son exercice» (Foucault, 1975 : 177).

De cette manière, les caissières ont de moins en moins de contrôle sur leur temps libre ce qui rend difficile la conjugaison du temps de travail avec le temps hors travail, soit pour la vie sociale, soit pour les études. Il faut aussi considérer que le travail à la caisse est très exigeant sur le plan physique, au Québec, de plus, le travail est fait debout. Cela ne veut pas dire qu'il est impossible de conjuguer le travail avec l'école ou avec la vie sociale, mais ce qui est censé être un travail

10

Un euphémisme pour le travail sur appel dans le supermarché.

d'étudiante peut être la source d'une discontinuité dans le processus de formation formelle à cause d'une organisation du travail très rigide même lorsque déguisée par le discours de la flexibilité du travail à temps partiel.

Quand tu travailles le samedi, le dimanche, tu as le congé dans la semaine. Alors que tu es en congé, les autres travaillent. La vie sociale (...) La vie sociale on ne voit pas grand chose. CQ6

Ils s'attendent à ce que nous soyons disponibles sur demande. C'est encore plus difficile quand tu vas à l'école, parce qu'ils t'en demandent encore plus parce qu'ils n'aiment pas les gens qui se planifient un avenir bien à eux. Ils aiment les gens qui vont rester ici toute leur vie. Alors, il m'a fait encore plus de problèmes. C'est très difficile de concilier le travail et les études. (...) C'est très difficile de travailler ici les dimanches, on a moins d'employés de ce qu'on a besoin. C'est plein de monde et je suis trop fatiguée. Je n'arrive pas à me concentrer, quand je finis de travailler. Je n'arrive pas à me concentrer pour étudier pour un examen lorsque je suis fatiguée physiquement et mentalement, mais eux ça ne les dérange pas. CQ44

J'aime travailler avec les ordinateurs, j'ai suivi des cours. J'ai été obligée de quitter mon dernier cours, mais je veux le faire, c'est ça ce que je veux. Pourquoi avez-vous quitté le cours ? Parce que je n'arrivais pas à avoir un horaire pour aller aux cours. CB4

Finalement, il faut aussi considérer les caissières qui ont obtenu, malgré toutes les difficultés, une formation dans un autre domaine en travaillant comme caissière. Elles ont investi dans leur «capital humain», mais elles ne sont capables ni de trouver un autre emploi, ni d'obtenir une promotion interne dans les organisations à qui elles appartiennent. De cette manière, malgré leurs qualifications et leur formation ou bien elles restent caissières ou elles retournent, un moment donné, au travail de caissière.

Au début, c'était un travail parce que j'étais à l'école. C'était un travail d'étudiant, pis tout ça. Après, ç'est venu quasiment comme une obligation, parce que j'ai fini mes études, je ne me suis pas placée, fait que j'ai continué à être caissière pour être capable d'avoir un revenu, un moment donné, il faut que tu travailles... [travailleuse sociale]. CQ29

Caissière j'avais déjà été caissière mais moi j'ai pris mon cours de secrétaire j'ai travaillé dans un bureau pendant 2 ans mais bon il y a eu des mises à pied, des transferts à Montréal de postes, donc j'ai perdu mon poste. J'ai fait application ici, pis ils m'ont pris parce que j'avais de l'expérience (...) C'est pas non plus un rêve d'être caissière, mais c'est plaisant. CQ5

Ce n'est pas que j'ai choisi. Je cherche une autre chose meilleure parce que la caisse n'est pas grande chose, je cherchais autre chose meilleure mais c'était difficile parce que sur ma carte de travail il y a seulement caissière, alors si je vais chercher dans une compagnie ils vont regarder ma carte de travail (...) Ils n'acceptent jamais lorsque c'est une caissière parce qu'ils croient qu'on n'est pas capable de faire d'autre type de service. (...) Parfois ils ont besoin du personnel mais lorsqu'ils ouvrent notre carte... CB34

Et bien, au début ce n'était pas ma priorité. J'avais suivi un cours en informatique, mais en 1975, c'était difficile pour une femme trouver un emploi en informatique. Ils trouvaient toujours un prétexte. J'ai un emploi de soir, vous ne pouvez pas travailler le soir parce que vous êtes une femme (...) finalement je suis restée ici et cela fait vingt ans que je suis ici. CQ42

En guise de conclusion

D'abord, on doit souligner l'importance des conditions sociales et matérielles dans lesquelles ces travailleuses ont fait le «choix» de devenir caissière. En outre, on doit prendre en considération que les aspirations professionnelles

existent et qu'elles se construisent dans un contexte d'inégalités sociales. Ces aspirations peuvent reproduire ou défier les divisions et les inégalités selon le genre, la race et la classe sociale comme l'affirme Luttrell (1994). Nous croyons qu'il est important de mettre en relief que ce qui est présenté souvent comme un «choix» ne l'est pas vraiment. Les contraintes temporelles du travail à la caisse dans les supermarchés brésiliens et québécois rendent difficile la conjugaison du travail avec une vie scolaire ou même une vie sociale. Tout cela est encore plus insidieux à cause de l'image créée autour de ce travail comme étant un travail «d'étudiante», un travail léger et flexible, surtout au Québec à cause des horaires à temps partiel.

Il est important, nous croyons, de faire ressortir cette dimension pénible, parmi d'autres, du travail de caissières pour qu'on puisse porter plus d'attention au travail de cols roses et pour qu'on puisse arriver à une amélioration nette des conditions de travail, à un changement organisationnel qui prennent en considération les souffrances et les difficultés quotidiennes des femmes qui veulent travailler et surtout être traitées avec dignité.

Références

- Armstrong, P., Armstrong, H., (1983). Working majority: What women must do for pay, Ottawa, Canadian Advisory Council on the Status of Women.
- Blau, P.M., Gustad, J.W., Jessor, R., Parnes, H.S., Wilcock, R.C., (1972). «Occupational choice: A conceptual framework», Bryant, C.D. (Ed.). The social dimension of work, Englewood Cliffs, NJ, Prentice Hall Inc, 266-281.
- Castoriadis, C., (1974). L'expérience du mouvement ouvrier 2, Paris, 10/18.
- Elson, D., Pearson, R., (1981). «Nimble fingers make cheap workers: An analysis of women's employment», Third World export manufacturing. Feminist Review, 7:87-107.
- Foucault, M., (1994). Dits et écrits vol.3, Paris, Gallimard.
- Foucault, M., (1975). Surveiller et punir, Paris, Gallimard.
- Hartmann, H.I. Reskin, B.F., (1986). Women's work, men's work: sex segregation on the job, Washington, National Academy Press.
- Hobsbawm, E.J., (1987). Mundos do Trabalho: Novos Estudos sobre História Operária, Rio de Janeiro, Paz e Terra.
- Kergoat, D., (1984). Les Ouvrières, Paris, Le Sycomore.
- Luttrell, W., (1994). «Becoming Somebody: Aspirations, Opportunities, and Womanhood», Young, G., Dickerson, B.J. (Eds.), Color, class & country : Experiences of gender, London, Zed books, 17-35.
- Machung, A., (1983). «Turning Secretaries into Word Processors: Some Fiction and a Fact or Two», Marschall, D., Gregory, J. (Eds.), Office Automation: Jekyll or Hyde?, Cleveland, Working Women Education Fund, 119-123.
- Marx, K., (1983). O Capital - volume 1. São Paulo, Editora Abril.

Mincer, J., Polachek, S., (1980). «Family investments in human capital: Earnings of women», Amsden, A.H. (Ed.), The economics of women & work, New York, St.-Martin's Press, 169-205.

Murphree, M., (1983). The Decline of the «Secretary as Generalist», Marschall, D., Gregory, J. (Eds.). Office Automation: Jekyll or Hyde?, Cleveland, Working Women Education Fund, 114-118.

Siltanen, J., (1981). «A commentary on theories of female wage labour», Cambridge Women's Studies Group (Ed.), Women in society: Interdisciplinary essays, London, Virago, 25-40.

Sinclair, M.T., (1991). «Women, work and skill: Economic theories and feminist perspectives», Redclift, N., Sinclair, M.T. (Eds.) Working women: International perspectives on labour and gender ideology, London, Routledge, 1-24.

LA PROMOTION DE CARRIÈRE ENTRE PLAISIR ET SOUFFRANCE : LES CADRES DE PREMIER NIVEAU

Aurélie Delaurière*

L'objet de cet article est d'apporter une nouvelle lecture des problèmes de santé mentale associés à la promotion des employés de production vers des fonctions de gestion. Il est communément admis qu'une promotion du statut professionnel vient bonifier la situation de travail des acteurs au sein des organisations en leur apportant plus de responsabilités, des tâches nouvelles et enrichies, ainsi que plus de pouvoir. L'étude que nous avons conduite auprès des cadres de premier niveau dirigeant des monteurs de lignes d'une société hydroélectrique d'État nous a permis d'identifier la promotion comme paradoxe, car loin d'être uniquement source de plaisir, elle est aussi génératrice de souffrance mentale.

Née d'une demande commune venant de la direction et de l'Association des cadres de premier niveau de cette société et sujet d'investigation des observateurs-chercheurs, cette étude répondait à la nécessité d'analyser le contexte de travail des contremaîtres considéré comme délétère : organisation du travail incohérente, difficulté de recrutement, impact sur la santé mentale et physique. Réalisée à partir d'observations directes en situation réelle de travail et fondée sur une écoute active, cette recherche a été menée simultanément par trois chercheurs, pendant 10 semaines. Elle a été effectuée sur quatre sites auprès de 18 contremaîtres. Au travers des espaces de discussion ouverts par

* Étudiante à la maîtrise, département Management, Université Laval.

les chercheurs, des entrevues collectives et individuelles conduites auprès des contremaîtres ou des acteurs périphériques (subordonnés, supérieurs hiérarchiques et collaborateurs), la promotion de carrière de monteur à contremaître est apparue comme une étape cruciale dans le maintien de l'équilibre psychique et la construction de l'identité des contremaîtres au sein de l'organisation¹.

Si effectivement, il est admis que la promotion vient bonifier la situation de l'acteur, notre étude vient largement contredire cette idée reçue. Dans un premier temps, nous confirmerons que la réalisation professionnelle, la satisfaction d'intérêts personnels et la reconnaissance sociale qui accompagnent ce changement statutaire, sont bel et bien sources de plaisir.

Cependant, nous montrerons que ces sources de plaisir peuvent rapidement se tarir pour laisser place à la souffrance. D'une part, le nouveau contremaître, esseulé, doit appréhender une réalité à laquelle il n'est pas préparé; cette solitude de l'acteur dans l'organisation, renforcée par la perte de son ancienne communauté d'appartenance, confronte donc le contremaître à la souffrance, mais le pousse aussi à la création d'ingéniosités. D'autre part, nous montrerons dans la troisième partie, que le contexte réel de travail du contremaître est méconnu par l'ensemble des partenaires de l'organisation. Ce qui entraîne un problème de rétribution symbolique qui se traduit par un manque de reconnaissance non seulement de sa contribution, mais aussi de son potentiel.

Enfin, nous verrons que l'absence de cette rétribution expose le contremaître à une souffrance durable qui écorche son identité et perturbe sa santé mentale, ce qui l'amène petit à petit à se désinvestir de l'organisation. Par conséquent, la fragilisation du contremaître au travers de la promotion n'a pas simplement pour impact d'effriter son identité, elle devient une menace pour les autres acteurs et l'efficience de l'organisation.

¹ La recherche et l'analyse dont nous rendons compte sont fondées sur l'approche théorique de la psychodynamique du travail. Pour une présentation conceptuelle de cette approche, nous renvoyons le lecteur aux documents suivants : Travail : usure mentale (Dejours, 1993) et La psychodynamique du travail (Dessors et Molinier, 1994).

Précisons, dès maintenant, quel est le rôle du contremaître : il occupe une place charnière au sein de l'organisation puisqu'il gère un groupe de monteurs composé de 12 personnes qui effectuent les travaux sur le réseau électrique. Outre la gestion du personnel, son rôle essentiel est d'assurer la planification et la coordination de ces opérations. Afin de faciliter la lecture de ce texte, nous désignerons par le concept de *système d'administration*, le service à la clientèle, le bureau d'estimation et de conception qui établissent conjointement les tâches à effectuer sur le réseau électrique; et par le concept de *système d'opération*, l'exécution des travaux par les monteurs. Le contremaître assure l'interface entre une pluralité d'acteurs, en ce sens il est l'agent de liaison entre le système d'administration et le système d'opération².

Le plaisir de la promotion

Une réalisation professionnelle

Le nouveau contremaître, choisi parmi les monteurs, aborde ses nouvelles fonctions de gestionnaire avec ambition. En effet, au cours de son activité comme chef monteur, il s'est distingué au fil des années par sa capacité à gérer son équipe de monteurs. Cette distinction concerne autant une habileté dans la gestion du personnel—telle que mener un travail d'équipe avec des monteurs en conflit—qu'un savoir-faire technique développé par une large pratique. Ainsi, dans sa nouvelle fonction, il entend mettre à profit non seulement ses compétences techniques, son leadership mais aussi sa connaissance globale du métier de monteur, soit le mode de fonctionnement informel et les règles de métier qui régissent le collectif des monteurs.

Ces trois éléments lui donnent une connaissance aigüe du système d'opération et justifie sa promotion. Dans cette optique, ce changement statutaire devient pour lui une réalisation professionnelle car cela lui permet de mettre à profit ses

² Cette particularité organisationnelle est notamment traitée dans *Un nouveau métier : contremaître* (Bonnet, 1986), *Social support under conditions of organizational ambiguity* (Erera, 1992), *Managing in the front of ligne : the changing role of supervisors* (Mallory et Moldander, 1989), *The foreman : master and victim of double talk* (Roethlisberger, 1945) et *The evolutionary problems of industrial foreman's role and their consequences* (Schoenfeldt, 1988).

expériences pour améliorer le contexte de travail des monteurs, et par là même, l'efficacité de l'organisation. Sa démarche s'inscrit donc résolument dans le partage de son expertise professionnelle et la volonté de se faire porte-parole des intérêts de la collectivité des monteurs auprès de la hiérarchie. En cela, la promotion devient source de plaisir car le contremaître voit la possibilité de se réaliser dans son nouveau poste et d'apporter sa contribution aux monteurs et à l'organisation. En fait, bien souvent il arrive en poste avec le projet d'agir sur l'organisation du travail, chose qui était impossible lorsqu'il était monteur. Son expérience comme monteur constitue donc pour lui un capital essentiel pour relever ce défi.

Quand j'étais monteur, j'étais porté à discuter de bien des cas. Je trouvais que ça bougeait pas assez. J'avais une vision de ce qu'il fallait améliorer, je pensais effectivement que je pouvais changer des choses en devenant contremaître. Un contremaître

Des intérêts personnels

Outre cette réalisation professionnelle, ce changement statutaire répond aussi à des intérêts personnels. En dépit des apports et des améliorations technologiques, le métier de monteur reste exigeant d'un point de vue physique. Si bien qu'avec l'âge, le métier de monteur devient plus difficile et la nécessité de changer de fonction parfois s'impose; par conséquent le corps reste un déterminant de l'histoire de l'individu, mais aussi un déterminant des conditions de travail (Dodier, 1988). Le poste de contremaître est donc une alternative intéressante pour les monteurs puisque les exigences physiques sont moindres.

Toujours en comparaison au métier de monteur, le poste de contremaître offre d'autres attraits spécifiques. D'une part, il lui permet de gérer personnellement son emploi du temps, soit effectuer ses tâches dans l'ordre qu'il veut, attribut directement lié à la fonction de cadre; d'autre part, ce poste offre deux types d'avantages matériels, soit un fonds de retraite plus conséquent que celui attribué aux monteurs et l'utilisation de sa voiture personnelle sur le lieu de travail, dont le kilométrage est défrayé par l'entreprise. Ce dernier avantage permet indirectement aux contremaîtres d'assurer les frais d'entretien d'une deuxième voiture dans leur foyer.

Enfin, en raison de la structure pyramidale de l'organisation, il n'y a que très peu d'alternatives pour les acteurs de l'opération d'être promus à d'autres postes. Outre les fonctions de contremaîtres, les chefs monteurs peuvent prétendre postuler aux postes de spécialistes et d'instructeurs. Or, structurellement, le nombre de postes ouverts est relativement restreint par rapport au nombre de monteurs en fin d'activité, ce qui diminue d'autant les choix de carrière. Le poste de contremaître demeure donc un choix, mais un des rares choix.

Une reconnaissance sociale

En raison de cette structure pyramidale, la promotion d'un chef monteur au poste de contremaître constitue une reconnaissance administrative de ses compétences. Elle vient donc sanctionner son professionnalisme et est singulièrement revalorisante pour l'acteur. Là encore, la reconnaissance par la promotion est source non seulement de plaisir mais devient aussi la pierre angulaire de l'identité de l'acteur et de son implication au sein de l'organisation (Sigaut, 1990).

Le nouveau contremaître embrasse donc ses fonctions avec opiniâtreté, motivé par trois éléments : le nouveau défi professionnel qu'il veut relever en s'appuyant sur son expérience comme monteur, les avantages spécifiques que présente ce nouveau poste et la reconnaissance sociale qu'entraîne ce changement statutaire. Pourtant, cette motivation ne va pas perdurer et va finalement tomber en jachère pour laisser place à la souffrance.

Quand la promotion se fait souffrance

Le vécu d'un réel ignoré

Les travaux préparés par le système d'administration transitent en dernier lieu par le contremaître. Il est donc la dernière personne qui les intercepte avant qu'ils ne soient effectués sur le réseau électrique. Bien souvent, lors de la planification des travaux à remettre aux monteurs, le contremaître n'a pas d'autre alternative que de récupérer les erreurs des autres services (plans incomplets, estimations erronées, etc.), détectables que dans la phase de réalisation. Pour parvenir à rectifier ces erreurs à temps afin qu'elles ne nuisent ni au climat de travail ni à la productivité, le contremaître doit savoir rapidement les détecter à partir de son expérience comme monteur, mais surtout connaître la division du travail et les

procédures du système d'administration afin de faire les ajustements nécessaires, au mieux et au plus vite.

Outre cet effort de récupération des dysfonctionnements de production, le contremaître doit aussi savoir composer avec les impondérables qui perturbent quotidiennement sa planification (absences de monteuses, mauvaises conditions météorologiques, indisponibilités de véhicules ou d'outils, etc.); de telle sorte qu'il doit corriger sa planification dans sa globalité. Il doit donc couramment replanifier les travaux qu'il avait programmés soit la veille ou quelques minutes auparavant, et ce en fonction des ressources humaines et techniques dont il dispose et des nouvelles priorités qui se sont imposées.

De plus, il est tenu d'appliquer et de faire appliquer auprès des monteuses, des règles et des procédures telles celles rattachées à la Santé et la sécurité au travail (SST), qui sont parfois inapplicables ou illogiques par rapport aux contraintes de l'activité réelle effectuée sur le réseau, et qui de surcroît ralentissent la productivité. Par exemple, le contremaître fermera les yeux quand il verra ses monteuses grimper au poteau sans porter une sangle anti-chute, considérée comme gênante pour effectuer certains types de travaux. Pour s'épargner des conflits sources de souffrance mais aussi par respect des savoir-faire et des savoir de prudence des monteuses et pour maintenir l'efficacité au travail, il fera preuve d'indulgence dans l'application de certaines prescriptions. Il doit donc savoir jouer avec finesse dans les méandres bureaucratiques, faire des choix de conduites et supporter un poids psychologique lors de ses écarts, car l'organisation le considère responsable en cas d'accident du travail.

Rajoutons enfin que les monteuses sont des travailleurs d'une grande dextérité technique et qu'ils forment un collectif de travail extrêmement solidaire. L'encadrement que leur fournit le contremaître est donc un exercice difficile à mener, notamment pour la patience, la diplomatie et la capacité d'écoute qu'il exige. Il ressort que le contremaître oeuvre tel un facilitateur. Par exemple, il prêter une grande attention à l'état de fatigue ou de nervosité de ses monteuses, car certaines interventions sur le réseau électrique sont délicates si bien qu'il suffit que l'un d'entre eux présente des signes d'épuisement pour mettre en danger, non seulement sa propre personne, mais aussi le reste de l'équipe. Dans ces conditions, ces qualités humaines rattachées à la fonction d'encadrement sont autant bénéfiques que les connaissances techniques car elles permettent d'assurer

la sécurité des travailleurs, la productivité et un bon climat de travail au sein de l'organisation (Molinière, 1995).

Pour l'ensemble de ces raisons, la conduite des activités du contremaître exige : 1) une connaissance aiguë du système d'administration, 2) une capacité à replanifier dans l'urgence, 3) une impassibilité devant les situations paradoxales ou illicites et 4) une compétence de facilitateur. Ces **quatre habiletés** sont *peu visibles* pour celui qui n'occupe pas le poste de contremaître, pourtant, elles lui sont indispensables dans son quotidien : en fait, elles lui assurent la maîtrise de son activité.

La job de contremaître, c'est un casse-tête. C'est une job où tu règles des problèmes. Des problèmes humains et techniques. On fait que ça! Le contremaître? C'est le centre nerveux des problèmes qui viennent d'en haut et d'en bas et il les résout. Un contremaître

Ces habiletés sont omniprésentes dans le travail du contremaître et intimement imbriquées les unes dans les autres. Or, lorsque chaque contremaître se trouve seul et acculé dans son travail, il les développe en fonction de sa personnalité : par exemple, un contremaître pourra être plus tolérant qu'un autre vis-à-vis de certains événements et composer de manière différente avec les difficultés rencontrées. Or, ce rapport subjectif que l'acteur entretient avec sa réalité singularise les habiletés. Ne faisant pas l'objet de discussion proprement dite entre pairs, pour être connues et approuvées, elles ne peuvent accéder au statut d'*acte traditionnel efficace* (Mauss, 1948). Faute d'uniformité, elles sont de fait difficilement transmissibles auprès d'autrui.

De ce point de vue, lorsque le contremaître se fait remplacer, la délégation au chef monteur devient un exercice difficile pour ne pas dire impossible. Cela est d'autant plus vrai que le contremaître n'est pas enclin à dévoiler les pans informels de son activité, car leurs côtés ardues auraient tôt fait de décourager les candidats les plus fervents.

Si on expliquait au chef monteur notre véritable job, il nous remplacerait pas! Quand on a appliqué sur la job, on ne savait pas ce que c'était! Parce que quand tu remplaces tu fais la job la plus intéressante, la partie plate tu la fais pas! Les monteurs qui remplacent connaissent pas plus l'ouvrage car les contremaîtres leur donnent tout prêt sur un plateau. Un contremaître

Menotté par ce problème et soucieux de se trouver un remplaçant, ne serait-ce que pour prendre des congés, le contremaître n'a pas d'autres alternatives que de ménager son remplaçant en lui remettant un travail simplifié et épuré. Dans ces conditions, pour attirer et maintenir du personnel de relève, le contremaître entretient une fausse image de son travail. Il y a donc un maquillage de l'activité pour attirer les remplaçants, ce que Brun (1992) désigne comme un stratagème opératoire.

De son côté, le chef monteur qui accepte de remplacer son contremaître, ne peut et ne veut pas assumer la totalité du rôle de superviseur. En effet, de par son appartenance syndicale, il se retrouve en conflit d'intérêts dans la prise en charge de certaines responsabilités, notamment celles ayant trait à l'application des règles de SST. Cette antinomie se retrouve dans la gestion du personnel puisqu'il est amené à gérer ses propres pairs. En remplaçant, le chef monteur porte donc atteinte à la confiance que lui accorde le groupe en tant que membre actif du collectif, puisqu'il assume ponctuellement un rôle d'autorité. Sachant pertinemment que ce remplacement est transitoire et qu'il devra sous peu réintégrer son poste de chef monteur, le remplaçant ne prendra aucune mesure disciplinaire qui pourrait contrarier ses collègues et réduira volontairement son travail aux tâches d'exploitation. Ainsi, il limite ses risques d'exclusion de la collectivité des monteurs auxquels il s'expose en remplaçant et il maintient sa légitimité au sein du groupe. Par conséquent, le chef monteur n'a pas la possibilité d'appréhender le réel travail d'un contremaître, tout au plus s'en fait-il une représentation incomplète. Force nous est de constater que ces remplacements correspondent donc à un travail stérilisé entretenu autant par le contremaître que par le chef monteur remplaçant. Il n'y a pas lieu de rendre imputable l'un ou l'autre acteur de ce phénomène qui reste une conséquence non-intentionnelle (Giddens, 1987). En fait, chacun d'entre eux, en posant ce geste,

suit une logique légitimée par son contexte de travail, comme nous l'avons démontré.

Or, cette méconnaissance alimentée autant par le contremaître et le chef monteur, pousse l'acteur nouvellement promu dans le désarroi en l'exposant finalement à une réalité à laquelle il n'était pas préparé. Le nouveau contremaître confronté aux facettes cachées de son activité réelle prend douloureusement conscience qu'il ne connaît que très peu ce travail, en dépit de son expérience comme remplaçant. Il réalise que son incompétence est désarmante au point d'être compromettante pour sa crédibilité professionnelle, le climat de travail et l'efficacité organisationnelle. Ainsi, le vécu de ce réel ignoré donne naissance aux premières prémisses d'une souffrance, comme nous allons le voir.

Une solitude omniprésente

Pour appréhender cette réalité, le contremaître se sent résolument abandonné et seul dans l'apprentissage de ses nouvelles fonctions. Ce sentiment vient de l'absence de support de la ligne hiérarchique puisqu'elle postule que les remplacements sont une forme d'initiation aux fonctions de contremaître. C'est pourquoi elle ne prévoit aucune mesure d'accompagnement (ex. : formation, parrainage, suivi, etc.), pendant cette période de transition. Or, nous avons démontré précédemment que le remplacement ne peut être entièrement formateur, par conséquent le nouveau contremaître est véritablement démuni lorsqu'il prend ses nouvelles fonctions.

Cela est d'autant plus vrai que ses nouveaux confrères ne peuvent lui offrir un véritable support car la division de l'organisation les conduit à travailler individuellement. En effet, la division du travail prescrit que chaque contremaître gère personnellement la zone géographique et l'activité (maintenance ou construction) qu'on lui a attribuées, et qu'il élabore seul la planification de ses travaux ainsi que la répartition de ses équipes de monteurs pour les différentes interventions sur le réseau électrique. Cette organisation du travail est donc cloisonnée de parts et d'autres, si bien qu'il n'y a pas d'interdépendance entre les contremaîtres. Cette absence de complémentarité fonctionnelle ne permet donc pas l'émergence d'une oeuvre collective au sein de la communauté des contremaîtres. Il en résulte que les contremaîtres, ne pouvant prétendre à un

support d'équipe lorsque des difficultés surviennent dans leur travail, développent pour pouvoir y pallier les quatre habiletés que nous mentionnions précédemment : une connaissance aigüe du système d'administration, une capacité à replanifier dans l'urgence, une impassibilité devant les situations paradoxales ou illicites et, enfin, une compétence de facilitateur.

Cependant, face à des obstacles majeurs, le groupe de contremaîtres a recours à un stratagème opératoire d'équipe, soit une coordination entre pairs qui s'installe aussi rapidement qu'elle se démantèle. Cette règle informelle correspond à un regroupement des efforts des contremaîtres, réunis sporadiquement par une gestion commune. Il s'agit d'échange de main-d'oeuvre, de prêt de véhicules ou d'outils, etc.. Cependant, ce stratagème reste une solution d'urgence qu'il faut utiliser avec parcimonie car elle est coûteuse pour le contremaître qui aide son pair : il doit mettre en suspend sa propre activité au risque de se créer lui-même des problèmes. Or, pour pouvoir accéder à ce stratagème de coordination, le contremaître doit être passé maître dans l'exercice de ses propres fonctions afin de savoir comment chercher de l'aide mais aussi comment proposer ses services auprès de ses pairs. Par conséquent, le nouveau contremaître, qui est novice, ne peut en jouir et doit solitairement affronter ses problèmes tant qu'il n'aura pas fait l'acquisition d'une solide expérience.

Je suis arrivé comme un chien dans une jeu de quilles! J'étais seul. J'avais l'aide de personne. Comme au niveau des contremaîtres, il n'y a pas un qui dit la même chose ou qui vit la même chose, faut tout éplucher avant d'être à l'aise dans la job. J'en veux pas à personne car je me suis rendu compte que la structure était tout simplement faite de même. Pis un coup que j'ai compris, ben moi je fonctionnais de même! Un contremaître

Perte du collectif

Au travers de sa transition, le nouveau contremaître constate donc que le groupe des contremaîtres ne forme pas un collectif solidaire et qu'il n'y a pas d'oeuvre commune, mais simplement une coordination des pairs lors des moments difficiles. Ce qui diffère point par point du mode de fonctionnement du collectif des monteuses. Cette opposition est tellement forte lors de la transition que l'acteur a un choc de règles de métier, un choc de culture car ce sont toutes ses

valeurs et son éthique professionnelles qui sont ébranlées. C'est donc un univers entier qu'il a à reconstruire : il y a une solitude de l'acteur dans l'organisation. L'individu se cherche et cherche de nouveaux repères, ce qui est accompagné d'une montée d'angoisse et d'une peur de l'échec.

Cette solitude de l'acteur est d'autant plus forte qu'il est graduellement exclu de son ancienne communauté d'appartenance. En effet, c'est au travers des préjugés de l'ensemble des monteuses — *Il est passé de l'autre côté de la barrière!... Il joue au p'tit boss!... Son travail est pas utile! ...* — que le nouveau contremaître prend conscience de son changement socioprofessionnel. Non seulement les monteuses lui confisquent-ils ses qualités de leader et sa légitimité professionnelle, mais de surcroît ils le jugent et le testent dans ses nouvelles fonctions. Le contremaître doit alors composer avec son passé de monteuse qui vient finalement accréditer ou discréditer tous les faits et gestes qu'il pose dans le cadre de ses nouvelles fonctions. Ainsi devra-t-il se battre contre les idées reçues des monteuses que nous mentionnions précédemment et regagner sa crédibilité dont les fondements se sont totalement évanouis lors de son changement statutaire.

Quand tu passes contremaître, tu te rends vite compte que tes chums monteuses te voient plus du même oeil. Les gars te connaissent, ils te jugent et le jugement se fait rapidement : il faut que tu t'affirmes encore plus. Ils t'essaient un peu en partant. C'est invivable! Faut pas penser que parce que tu as travaillé avec les monteuses qu'ils vont te donner un coup de main. Oublie ça! Ils vont plutôt serrer la vis. Un contremaître

C'est donc une véritable blessure affective qu'il subit au travers de cette promotion car le nouveau contremaître doit reconstruire son identité professionnelle auprès de sa nouvelle communauté d'appartenance et de ses ex-collègues de travail, mais il doit aussi faire le deuil d'une tranche importante de sa vie professionnelle antérieure. Nous venons de voir que dans la quête de sa nouvelle identité, le contremaître est confronté à la souffrance mais cette dernière le pousse aussi à la créativité et à l'action nécessaires pour parvenir à la maîtrise de son travail. Puisque le contremaître doit développer des habiletés spécifiques et reconstruire sa crédibilité, il le fait solitairement, par itérations, au travers de la pratique de sa nouvelle activité. Dans ces conditions, son expérience comme monteuse lui est salutaire car étant capable d'appréhender le travail des monteuses

et de comprendre sa logique, cela lui permet de concentrer tous ses efforts sur les éléments qu'il ne maîtrise pas, tels ceux rattachés au système d'administration. Son expérience de l'opération est donc le serveur de la gestion de son temps et de son énergie. En fait, elle est le fondement de son efficacité et surtout de son efficience dans son travail. À l'instar des monteurs, le nouveau contremaître se forge donc par empirisme et ce, sous le regard de ses nouveaux pairs et des monteurs. Certes les expériences positives sont gratifiantes pour l'individu car elles correspondent à une valorisation, une reconnaissance publique de ses compétences (Dejours, 1993); par contre, les expériences négatives sont d'autant plus humiliantes qu'elles ne peuvent se vivre en *catimini*. Or, les épreuves douloureuses ne s'oublient pas et poursuivent l'individu tout au long de sa carrière.

Au départ, j'y allais instinctivement car j'étais tout seul. C'était la panique, j'en ai arraché en maudit! C'est de même que j'ai passé mes premiers mois comme contremaître. J'ai appris vite à comprendre : les réalités m'ont sauté en pleine face! Un contremaître

Outre ce constat, nous allons voir dans la partie suivante que le prix pour comprendre et parvenir à la maîtrise de ce travail est énorme car c'est un coût humain : psychique et physique. Si l'acquisition de ces connaissances garantit au contremaître l'accès au stratagème opératoire de coordination, par contre la maîtrise de son travail ne sera pas nécessairement reconnue par les tiers.

La méconnaissance du contexte de travail du contremaître

Le contremaître investit ses fonctions avec toutes ses connaissances de l'activité des monteurs, ce qui constitue son histoire singulière (Dejours, 1990). Il s'agit de modèles d'action, d'un sens commun et partagé avec les monteurs concernant le travail sur le réseau électrique; soit un savoir qui ne peut être construit que dans la pratique. Par là même, le contremaître réunit toutes les conditions pour oeuvrer en tant qu'éclaireur et cibler les dysfonctions véhiculées par les prescriptions entre le système d'administration et celui de l'opération. Il peut s'agir d'impératifs de gestion allant contre des priorités d'exécution, des mesures de SST paralysant les travaux sur le réseau, etc.. Dans un souci d'efficacité et

de bien-être, le contremaître souhaite donc proposer des alternatives pertinentes, conciliant les exigences des deux systèmes.

Or, il ne parvient pas à faire prévaloir ses savoirs et son expertise. En effet, il réalise graduellement qu'il ne peut disposer de cette *autonomie* (De Terssac, 1992) puisqu'il n'a que très peu de pouvoir auprès de la hiérarchie pour actualiser le prescrit, quand bien même les procédures seraient loin du réel ou en totale opposition. Dénoncer les écarts entre prescrit et réel, soit les dysfonctions de l'organisation, est en fait périlleux pour lui, car la hiérarchie en vient rapidement à lui reprocher de travailler non pas pour le compte de l'organisation mais pour celui des monteurs. Le contremaître s'expose alors aux jugements critiques de la ligne hiérarchique : *il est resté un gars de métier!... il est trop proche de ses hommes!...* À partir de ce moment, la parole en tant qu'acte de revendication, devient risquée pour le contremaître (Dejours, 1992) car la mésestime de la hiérarchie affecte de plein fouet son appartenance au système d'administration. Le contremaître ne peut donc se faire agent de changement, le seul rôle qu'on lui reconnaît et qu'on entend lui voir jouer est celui d'agent de liaison entre le système d'administration et celui de l'opération.

Cependant, les défaillances de l'organisation prescrite du travail sont telles, que le contremaître ne peut rester passif. S'il ne peut les dénoncer, par contre il ne peut les tolérer car elles sont à la fois une gêne pour la poursuite des opérations, pour la productivité et de fait, elles sont source de souffrance. De nouveau cette souffrance devient créativité car le contremaître développe de multiples ingéniosités pour contrer ces dysfonctions de l'organisation (De Terssac, 1992). Par exemple, au lieu d'avoir recours au service officiel de déblayage dont l'intervention est longue et coûteuse, il fera déneiger les abords des poteaux électriques par un agriculteur, afin que les équipes de monteurs puissent intervenir le plus rapidement possible. Or, lors de l'application de ces ingéniosités, le contremaître se trouve souvent hors de l'organisation prescrite du travail. Par conséquent pour se prémunir de la mésestime de la hiérarchie, il est condamné à oeuvrer en silence ou en secret. Cette situation place nécessairement les ingéniosités du travail au statut de transgression et expose le contremaître à une nouvelle souffrance : l'angoisse de se faire prendre en flagrant délit de non-respect du prescrit.

Paralysé dans ses fonctions, le contremaître n'a pas d'autre alternative que de maintenir le prescrit tel un écran factice. Dans ces conditions, son réel contexte de travail devient invisible et donc inconnu autant de la hiérarchie que des monteurs. Ainsi, a-t-il le sentiment de faire vivre un mensonge auprès d'autrui mais aussi auprès de lui-même, en passant son temps à occulter les distorsions qui perdurent dans le réel.

L'énergie que tu utilises pour faire fonctionner la boîte, c'est pas reconnu. Tu te débrouilles de toutes les façons possibles, c'est fatigant et si ça fonctionne pas, tu risques de te faire pogner parce que tu n'as pas respecté les règles. Des fois, tu regardes un contremaître à 5 heures; il t'écoute pas, il a tellement pensé à tout dans la journée pour rien oublier qu'il en peut plus, il est épuisé.

Un contremaître

Le paradoxe identitaire

L'impact de cette méconnaissance du contexte de travail du contremaître au niveau de l'équilibre psychique et de l'identité de l'acteur est considérable. Cette situation érode l'identité du contremaître au sein de l'organisation puisqu'il n'a pas la possibilité de faire reconnaître auprès d'autrui, la réalité à laquelle il est confronté et le rapport qu'il entretient avec elle. En effet, les contradictions auxquelles il est exposé, n'ont de véritable répercussion que sur lui. N'étant pas visibles pour autrui, elles n'ont donc pas d'existence sociale (Sigaut, 1990).

La ligne hiérarchique et les monteurs n'ont pas connaissance du réel contexte de travail du contremaître, si bien qu'ils ne peuvent juger le travail qu'il a accompli. Or ce jugement, que l'on nomme jugement d'utilité et qui est donné autant par les supérieurs que les subordonnés, fait partie du processus de reconnaissance essentielle à l'individu (Dejours, 1993). En effet, en authentifiant le réel du sujet, le jugement d'utilité donne une existence à ce réel et permet donc de souligner la contribution de l'acteur. Le jugement d'utilité porte donc sur le travail accompli, mais est aussi le fondement de l'accomplissement de soi (Molinière, 1995). Par conséquent, le faible jugement d'utilité que reçoit le contremaître le brime puisque quand bien même il aurait du plaisir au travers de la création de ses ingéniosités, cela reste nécessairement un plaisir avorté. En effet, ce plaisir

débouche fatalement sur la souffrance puisque, piégées dans le silence, ces ingéniosités ne seront pas reconnues socialement.

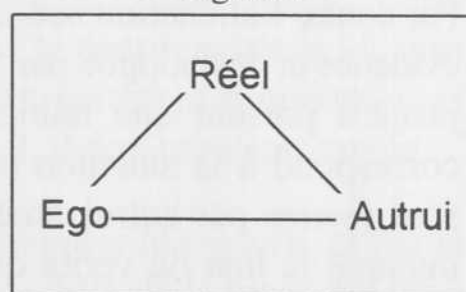
Ce silence rend d'autant plus difficile l'exercice du jugement de beauté qui lui, est conféré par les pairs sur l'art et la manière de faire son travail (Dejours, 1993). Certes, le groupe des contremaîtres est capable de souligner l'ingéniosité de chacun d'entre eux; mais toujours fait en *catimini* et de manière sporadique, le jugement de beauté devient amputé : il ne permet donc pas de structurer ces ingéniosités en savoir-faire communs, en actes traditionnels efficaces (Mauss, 1948). Bien souvent ces ruses restent des méthodes de travail individuelles, alimentant des disparités entre contremaîtres. Tant et si bien qu'elles viennent alimenter le travail individuel prescrit par l'organisation du travail, réduisant par là même les possibilités d'un travail d'équipe.

Nous venons de voir que la faiblesse du jugement d'utilité donné au contremaître réduit les possibilités d'exercer le jugement de beauté. Or, ces deux reconnaissances atrophiées ont pour conséquence directe d'écorcher l'identité du contremaître au sein de l'organisation. Avant d'aborder ce problème, il convient dans un premier temps de faire un détour théorique sur la construction de l'identité de tout individu.

L'identité naît du lien subjectif qu'entretient l'individu avec la réalité (Sigaut, 1992). C'est par ses actes que le sujet conscient et pensant, soit l'*ego*, construit le rapport au réel qui le fait accéder à l'existence (Figure 1). Ainsi l'acteur édifie-t-il son identité en se confrontant et en agissant sur le *réel*. Mais cette identité n'est qu'une ébauche précaire, seule sa reconnaissance par *autrui* pourra lui conférer du sens. Cette reconnaissance porte sur ce qu'est l'acteur—soit l'*ego*—et sur ce qu'il

fait—c'est-à-dire son action sur le réel—, elle vient donc finalement objectiver son identité et sa normalité (Dejours, 1993). Par conséquent, ce n'est que par le truchement de l'intersubjectivité que l'acteur peut cristalliser son identité (Molinière, 1995). Sans ce médium, l'identité ne peut pas être validée et

Figure 1



Triangle identitaire
(Sigaut, 1992)

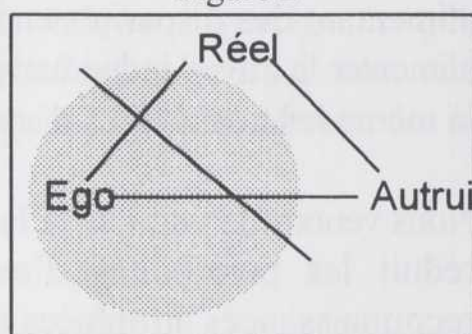
reconnue socialement : elle n'a pas de sens, donc pas d'existence ni de légitimité sociale.

Toujours précaire et jamais acquise définitivement, l'identité donc se construit, se déconstruit et se reconstruit autour de l'interaction de ces trois pôles : ego/réel/autrui. Il en résulte que les enjeux de ce processus identitaire sont l'intégration, l'isolement ou l'exclusion de l'acteur vis-à-vis du groupe social auquel il appartient ou des groupes auxquels il n'appartient pas.

Si les liens entre ces trois pôles sont dysfonctionnels ou absents, alors le sujet se trouve dans une situation pathogène où son identité n'a plus de sens. Il y a donc une rupture avec le réel qui le conduit à l'aliénation et à la solitude. Certes nous connaissons bien l'aliénation mentale (Figure 2) où l'individu est coupé de la réalité et d'autrui : c'est ce que nous taxons de folie, de démence, de schizophrénie, de paranoïa, etc.. Autrui n'acceptant pas ce qu'est le sujet et ce qu'il fait, ne parvient pas à objectiver son identité : il est donc taxé d'anormal.

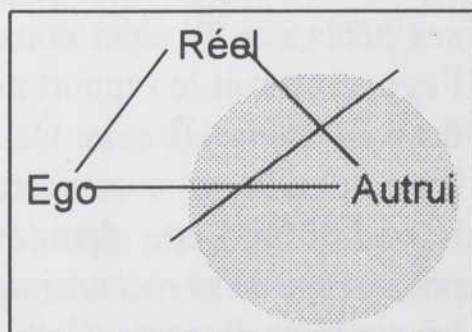
Par contre l'aliénation sociale (Figure 3), mise en évidence et développée par Sigaut (1992), n'a été jusqu'à présent que faiblement discutée. Elle correspond à la situation où le sujet et son réel sont rejetés par autrui, faute de compréhension, puisque le lien de vérité qu'il entretient avec le réel n'est pas saisissable. C'est le cas par exemple, du génie méconnu, du savant incompris ou du travailleur non-reconnu. La reconnaissance du travail accompli étant absente, le sujet est finalement taxé d'hérétique. Il ne peut alors édifier son identité et est pris d'assaut par la souffrance (Molinier, 1995).

Figure 2



*Aliénation mentale
(Sigaut, 1992)*

Figure 3



*Aliénation sociale
(Sigaut, 1992)*

Dans le cas présent, nous concluons que le contremaître dans le cadre de ses fonctions et au regard de son contexte de travail, se trouve confiné dans l'aliénation sociale puisque la réalité de son travail n'étant pas connue d'autrui, sa contribution ne peut être reconnue. Par exemple, afin d'être plus efficace, il s'attachera à récupérer les plaintes des clients et à les traiter avant qu'elles ne soient enregistrées au service des réclamations. Si son geste contribue directement à améliorer la qualité du service à la clientèle et la notoriété de l'entreprise, il ne sera pas pour autant gratifié. En fait, l'ingéniosité du contremaître ne peut pas avoir *d'issue publique* dans l'action puisqu'il est condamné à oeuvrer en secret (Molinier, 1995).

Certes, il rencontre du plaisir dans son activité au travers de la production de ses ruses, mais ne pouvant être authentifiées, reconnues, il se heurte à la souffrance. Dans la quête de son identité, le contremaître est donc confronté à la situation paradoxale où, autrui qui a souhaité et validé sa promotion, ne reconnaît maintenant ni ce qu'il est, ni ce qu'il fait. De là, naît le paradoxe identitaire du contremaître.

Par conséquent, la souffrance dans la promotion statutaire va finalement perdurer au travers de ce paradoxe identitaire et ce, tout au long de sa carrière. En définitif, ce paradoxe identitaire revient à nier les motifs pour lesquels l'acteur a été promu, soit ses compétences en tant que chef monteur. Il ne s'agit pas moins d'un désaveu de l'histoire de l'individu au sein de l'organisation. Cette déchirure identitaire est d'autant plus importante que le contremaître la vit sans cesse dans son quotidien puisque coïncé entre les systèmes d'opération et d'administration dans l'essence même de son travail, il doit taire son savoir.

En sabrant finalement sa volonté de changer et d'améliorer le prescrit, et par là même, la productivité, l'organisation ne rend que plus difficile la reconstruction de la crédibilité du contremaître auprès des monteurs, ce qui complexifie d'autant son activité de gestion. La rigidité de l'organisation du travail prescrite n'a donc pas simplement un impact sur les monteurs, elle affecte aussi leur superviseur. Par conséquent, le prescrit qui structure le système d'opération, structure indirectement les activités du contremaître.

Ajoutons qu'au fil des années, le contremaître perd son expertise technique rattachée aux opérations sur le réseau électrique. D'une part, il ne travaille plus sur le réseau, donc il perd un certain sens pratique qui ne se maintient que dans l'action. D'autre part, il n'a pas la possibilité de tester et d'ajuster au réel les nouvelles technologies qui sont fréquemment introduites. Par conséquent, il n'a pas d'autre alternative que de se soumettre peu à peu à l'expertise des monteurs pour réaliser son propre travail. Pour compenser cette perte de compétence, le contremaître devra, par exemple, s'investir encore plus dans la gestion du personnel pour maintenir un rapport d'égalité entre lui et ses monteurs.

Dans ces conditions, sa connaissance du système d'opération, devenue érodée, ne peut plus jouer le rôle de serveur de son temps et de son énergie qu'elle avait lors de sa transition de poste. Or, le contremaître ne peut développer une assise similaire vis-à-vis du système d'administration qui lui reste inaccessible, faute de véritable pouvoir et d'autonomie. Si le contremaître reste donc efficace dans son travail, par contre l'efficacité n'est plus là. Et c'est au prix d'une usure mentale et physique qu'il maintient ses performances.

Graduellement, le contremaître se laisse envahir par une certaine désillusion. Ses motivations s'effritent et laissent place à la souffrance car il ne se réalise plus au travers de son travail. Par exemples : il ne sera plus capable de refuser l'ajout de tâches connexes, il jouera le rôle de simple figurant dans les comités *ad hoc* ou toute autre réunion, il s'investira moins auprès des monteurs et ne répondra pas à leurs requêtes, etc.. Devant la pérennité de la souffrance, beaucoup de contremaîtres se désengagent de leur travail n'ayant plus la flamme, au point de faire le décompte des mois qu'il leur reste à effectuer d'ici leur retraite et de se mésestimer eux-mêmes : *Je suis un bol de toilettes!... Je suis une putain : je me vends au plus offrant!...* Le désenchantement est tel, que la plupart des contremaîtres trouvent leur séjour long dans cette fonction.



Une fois en poste, le nouveau contremaître perd ses illusions

Sans aucun doute l'impact majeur est que, piégé dans le silence, le contremaître finit par s'isoler face aux difficultés et tente de les résoudre, tant bien que mal, par lui-même. En effet, le contremaître préfère se démener seul qu'avoir recours à l'aide de ses pairs car cela reviendrait à afficher ses faiblesses alors qu'on associe au titre de cadre, une personne compétente, experte, capable de surmonter n'importe quelle difficulté. Or, cette stratégie défensive, qui permettait initialement d'occulter cette honteuse souffrance, devient un but en soi (Dejours, 1993) au point que le contremaître se valorise de gérer seul ses problèmes. Il se replie sur lui-même, repousse continuellement les limites de ce qu'il peut supporter, si bien qu'il alourdit lui-même le fardeau qu'il porte sur les épaules. À terme, il ne s'agit donc plus d'une stratégie défensive pour occulter la souffrance mais d'une quête de plaisir : la défense devient alors idéologie, ce que nous avons qualifié d'idéologie de la honte. Par conséquent, le mutisme imposé initialement par l'organisation du travail est en bout de course repris par le contremaître pour défendre son propre statut de cadre et ce au travers de l'idéologie de la honte. Or, cette attitude finit par structurer résolument le travail individuel tout comme la souffrance.

Dans la sauvegarde de sa propre identité, le contremaître s'isole et s'expose à la souffrance, ce qui contribue directement à maintenir les dysfonctions au sein de l'organisation et par là même ses déficiences. En effet, les problèmes n'étant

pas discutés ouvertement, ils ne peuvent être réglés : ils subsistent, s'enracinent dans le prescrit et constitueront le premier obstacle auquel se heurtera finalement le prochain chef monteur promu contremaître.

Les promotions professionnelles : un élément du processus identitaire

Nous venons de voir que lorsqu'un monteur de ligne est promu au statut de cadre de premier niveau, l'ensemble de ses valeurs et de ses paradigmes sont bouleversés. Ce changement statutaire accompagné d'aucune préparation, confronte l'acteur à un choc identitaire où il doit affronter seul la perte de son ancienne communauté d'appartenance, la reconquête de sa crédibilité et l'apprentissage d'un travail solitaire.

En outre, le contremaître objective sa nouvelle situation au travers de son vécu de monteur et vit son nouveau statut dans la déception : faute de pouvoir et d'autonomie, il ne peut mettre en pratique son savoir. Tout au plus, est-il condamné à utiliser ses ingéniosités en secret, ce qui le coupe nécessairement de la reconnaissance d'autrui et écorche son identité. En effet, confiné dans l'aliénation sociale, la souffrance le submerge et vient sabrer sa volonté de servir son ancienne communauté. Son désenchantement est tel, qu'il peut le conduire à la passivité ou à un désinvestissement dans son travail.

Enfin, au delà de ces conséquences sur l'individu, il faut aussi souligner l'impact néfaste sur l'organisation. Le contremaître étant muré dans un silence et brimé dans ses propres fonctions, il ne peut remplir les rôles d'éclaireur et d'agent de changement à ce palier hiérarchique. De ce fait, la résolution des problèmes est bloquée à la source et les distorsions entre prescrit et réel se font de plus en plus grandes.

Force nous est de constater que l'implication psychologique des acteurs est omniprésente lors des promotions au sein des organisations. Cela est d'autant plus vrai lorsqu'il s'agit de transférer un acteur de l'opération vers des tâches administratives. S'il n'a pas la possibilité de faire reconnaître son expérience dans ses nouvelles fonctions, il sera confronté à une souffrance qu'il ne pourra occulter que par le biais de stratégies défensives (Dejours, 1993) ou qui le conduira à l'idéologie, comme nous l'avons démontré dans cette étude. Les promotions ne sont donc pas simplement économiques ou statutaires, elles sont

avant tout un déterminant du processus identitaire. Or, l'engagement des acteurs au sein de l'organisation est directement tributaire du respect de leur identité. Toute promotion statutaire devrait donc être accompagnée d'une promotion du sens du travail, sinon il est clair que le nouveau poste devient rapidement un emploi au contenu significatif amoindri, sans possibilité d'avancement, sans issue. Le cas échéant, la souffrance devient son ombre.

Références

Bonnet M. (1986), «Un nouveau métier : contremaître» dans Gérer et comprendre, vol. 5, décembre.

Brun J.P. (1992), Les hommes de lignes : analyse des phénomènes sociaux et subjectifs dans l'activité de travail des monteurs de lignes électriques, thèse en ergonomie, École Pratique des Hautes Études, Paris.

De Terssac G. (1992), Autonomie dans le travail, Collection Sociologie d'aujourd'hui, PUF.

Dejours C. (1990), «Nouveau regard sur la souffrance humaine dans les organisations» dans Chanlat J.F., (sous la direction de), L'individu dans l'organisation : les dimensions oubliées, PUL.

Dejours C. (1992), «Pathologie de la communication, situation de travail et espace public : le cas du nucléaire» dans Cotteau A. et Ladrière P., (sous la direction de), Raisons pratiques, 3, p. 177-201, Éditions de l'École des Hautes Études en sciences Sociales.

Dejours C. (1993), Travail : usure mentale, nouvelle édition augmentée, (De la psychopathologie à la psychodynamique du travail), Bayard Éditions.

Dessors D., Molinier P. (1994), «La psychodynamique du travail» dans Sciences Humaines, no 40, p. 34-37.

Dodier N. (1988), «La construction sociale des souffrances du corps dans les activités quotidiennes de travail» dans Dejours C. (éd.), Plaisir et souffrance dans le travail, tome 2, p. 95-114, AOCIP.

Erera, I.P. (1992), «Social support under conditions of organizational ambiguity» dans Human Relations, vol. 45, no. 3, p. 247-264.

Giddens A. (1987), La constitution de la société, PUF.

Mallory G. et Moldander C. (1989), «Managing in the front of line : the changing role of supervisors» dans Journal of general management, vol. 14, no 3, p. 35-45.

Mauss M. (1948), «Les techniques et la technologie» p. 71-78 dans Le travail et les techniques, numéro spécial du Journal de Psychologie dirigé par I. Meyerson et L. Febvre, PUF.

Molinier P. (1995), Psychodynamique et identité sexuelle, thèse en psychologie, Conservatoire national des arts et des métiers, Laboratoire en psychologie du travail, Paris.

Roethlisberger F. (1945), «The foreman : master and victim of double talk» dans Harvard business Review, vol. 23, p. 285-294.

Schoenfeldt R. (1988), «The evolutionary problems of industrial foreman's role and their consequences» dans Aber, vol. 19, no. 4, p. 49-63.

Sigaut F. (1990), «Folie, réel et technologie» dans Techniques et culture, 15, p. 167-179.

«COPILOTE INSERTION» ET INTERVENTION AUPRÈS D'UNE CLIENTÈLE EN RUPTURE D'EMPLOI

Marie-Chantale Guédon* et Jacques Limoges **

La précarité d'emploi est aujourd'hui une préoccupation majeure de la société québécoise. Une proportion non négligeable de la population active subit en effet l'impact d'une conjoncture économique qui rend difficile l'obtention ou le maintien d'un poste permanent. Ainsi, en 1992, les taux de chômage canadien et québécois étaient respectivement de 11,3% et de 13,4% (Cross, 1993). Même des personnes particulièrement bien préparées à la recherche d'emploi, comme le sont les spécialistes de l'orientation professionnelle, passent le début de leur carrière dans une succession d'emplois temporaires (Guédon et Lecomte, 1993; Bujold, Fournier, 1995).

Dans une société où la valeur attribuée à l'individu de même que la possibilité de subvenir adéquatement à ses besoins passent par le travail, l'absence ou la perte d'emploi a des répercussions importantes. Aussi nombre de programmes ont-ils été mis sur pied pour faciliter l'insertion ou la réinsertion dans le marché du travail des personnes qui en sont exclues. Plusieurs de ces mesures donnent de bons résultats. Malgré tout, il est toujours d'actualité de chercher à raffiner notre compréhension des situations vécues au plan psychologique par les personnes sans emploi et à accroître la qualité des interventions effectuées pour leur venir en aide.

* Ph.D., Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke.

** D.Ed., Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke.

Comment intervenir de façon efficace auprès de personnes affectées par une rupture de leur trajectoire professionnelle, telle est donc la question que nous voulons traiter dans le présent texte. Notre propos sera surtout d'ordre vocationnel, soit axé sur la signification socio-psychologique de la discontinuité d'emploi et sur sa «gestion» dans le cadre du développement de carrière, ce terme étant pris au sens défini par Magnusson (1992). Nous commencerons par établir les principes sur lesquels nous croyons souhaitable de baser toute intervention en la matière. Nous poursuivrons par la description d'un logiciel d'évaluation de l'employabilité, **Copilote Insertion**, peut faciliter l'assistance aux personnes en quête de travail en accord avec les réflexions exposées.

Quelques principes d'intervention

Les effets de la perte d'emploi ont été largement documentés et nombre de recherches ont mis en évidence ses conséquences souvent dramatiques au plan psychologique pour les personnes qui en sont victimes (Jahoda, 1982; Borgen, Amundson, 1984; Limoges et col., 1987; Fortin, 1988; Clavier, 1994; Eme, Poville, 1994). Perdre son emploi peut laisser une blessure importante; rester sans emploi trop longtemps risque d'entraîner la démobilisation, le découragement, une diminution de l'estime de soi et le retrait social. Or, pour donner des résultats, toute démarche d'insertion professionnelle exige d'être conduite pleinement au présent, avec assiduité et dynamisme. Elle demande d'avoir mené à terme un lâcher-prise par rapport au passé et d'oublier l'impossible, celui de vouloir faire de demain une réplique d'hier. Elle veut également que l'on sache se mettre en valeur et que l'on soit assez convaincu de sa compétence pour pouvoir en convaincre un éventuel employeur. En bref, elle nécessite une bonne forme psychologique. On comprendra donc qu'une personne affectée par sa situation de non-emploi ne soit pas vraiment en mesure de faire de la recherche d'emploi avec efficacité et qu'il est important de l'aider à identifier ses difficultés et à se remettre en forme «vocationnelle» avant de la soutenir dans sa réinsertion. De ce fait, il nous paraît primordial de considérer la façon dont la personne vit sa situation de non-travail avant de définir un plan d'action concernant la recherche d'un nouvel emploi. Voilà le premier principe qui devrait guider l'intervention auprès des personnes sans emploi : ne pas oublier qu'on a peut-être affaire à des personnes blessées au plan psychologique ou qui n'ont pas encore complété le deuil de leur situation perdue et qu'il faut

alors intervenir sur ce plan si l'on veut que les démarches de réinsertion aboutissent à un résultat heureux.

Par ailleurs, même encore aujourd'hui, l'emploi régulier, à temps plein, est habituellement considéré comme l'idéal à atteindre et l'assistance auprès des personnes en rupture d'emploi se fait souvent dans cette perspective. Par exemple, il est mal vu, à la DCRH, de recommander des emplois à temps partiel à la clientèle et une telle proposition a longtemps été peu considérée dans les programmes Transition-Travail. Cependant, certaines observations permettent de croire que la discontinuité plus ou moins forcée ou choisie dans l'emploi peut s'inscrire d'une façon stratégique dans le cadre plus global d'un projet de vie qui inclut, soit une place plus large faite à d'autres aspects de la vie, soit la récupération de la mobilité d'emploi comme moyen d'apprentissage ou de maturation. Il est possible de faire une utilisation positive de la précarité d'emploi. À titre d'exemple, citons les observations rapportées dans une recherche de Nicole-Drancourt (1994), qui met en évidence la façon dont de jeunes adultes utilisent les changements d'emplois comme moyens d'appivoiser une réalité qu'ils ne sont pas encore prêts à assumer. D'autres illustrations de la récupération constructive de la précarité peuvent se voir dans le choix délibéré d'emplois temporaires entre deux maternités voulues ou entre deux périodes d'étude, dans l'utilisation d'un temps de non-travail pour faire un stage à l'étranger susceptible d'ouvrir des débouchés pour un avenir à moyen terme ou, encore, dans la mise en application de la notion de «chômage créateur» (Limoges et col., 1983).

L'intervention auprès des personnes en rupture d'emploi devrait donc avoir, comme objectif premier, de viser la construction ou, si nécessaire, la reconstruction d'un projet global de vie - incluant le travail - dans lequel la discontinuité vécue au niveau de l'emploi puisse trouver un sens. Ceci constitue notre deuxième principe. Nous ne voulons pas dire par là qu'il n'est pas souhaitable d'aider la personne à se retrouver rapidement du travail ou un emploi. Bien au contraire, comme on le verra plus loin. Mais plutôt que de viser d'abord l'emploi à tout prix, surtout au prix de compromis avilissants, il est de première importance d'amener la personne à préciser son projet de vie, où à en prendre conscience, à réfléchir sur le sens qu'elle accorde au travail et sur les relations de celui-ci avec les autres dimensions de sa vie (Goguelin, 1992). La

perte d'un emploi peut avoir un impact destructeur pour quelqu'un qui ne miserait que sur un statut professionnel stable et reconnu pour établir son identité. Par contre, des changements de situation professionnelle peuvent devenir des occasions d'enrichissement personnel s'ils se déroulent sur la toile de fond d'un projet de vie plus large qui prévoit et compense cette discontinuité ou peut l'absorber (Limoges et col., 1991).

D'un autre côté, tout en reconnaissant que le travail se déroule parfois dans des conditions pouvant être aliénantes, il nous semble important de ne pas perdre de vue son rôle privilégié comme facteur d'équilibre et d'épanouissement dans la vie de tout individu. Pour l'être humain, le travail rejoint des nécessités biologiques. Se référant au philosophe Heidegger, puis à des psychologues comme Freud et Nuttin, Boutinet (1990, 1993) confirme ce fondement biologique du projet, en particulier du projet de travail. De nombreux auteurs ont aussi mis de l'avant les retombées positives que pouvait avoir le travail, non seulement au niveau de la survie économique, mais également au niveau de la santé mentale (Sivadon, 1983), de la structuration du temps, de l'appartenance sociale et de la possibilité d'accomplir des réalisations sources de fierté (Limoges, 1995). Tout en le recadrant au sein d'un projet global de vie, comme nous le proposons plus haut, il importe de ne pas négliger les fonctions qu'il remplit. Voilà notre troisième principe. Ce serait donc une erreur que de donner automatiquement raison aux personnes en situation de précarité d'emploi qui affirment ne plus vouloir travailler et qui font l'apologie d'un style de vie marginal décrit, parfois d'une façon trompeuse, comme valorisant et comme source d'autonomie. En d'autres termes, il faut éviter de confondre stratégies de survie et projet de vie. D'ailleurs, même si la condition humaine pouvait s'accommoder de cette situation, il y a lieu de douter qu'elle soit bénéfique pour la collectivité (Whul, 1991; Perret et Roustang, 1993). Marginaliser une partie importante de la population, comprenant surtout des jeunes pleins d'énergie et de projets, pourrait contribuer à confirmer le dicton qui veut que l'oisiveté soit la mère de tous les maux. Les graves problèmes sociaux qui affectent les communautés où sévit un fort taux de chômage sont là pour en témoigner.

En somme, ce n'est pas la philosophie du travail à tout prix qui nous semble pouvoir servir de point d'appui aux mesures prises pour résoudre les difficultés des personnes qui subissent des pertes d'emploi, pas plus que le mythe de la

société des loisirs qui voudrait que le travail soit un archaïsme économico-culturel qui devrait finir avec ce siècle. C'est plutôt celle du travail signifiant au plan psychologique, inséré dans un projet de vie capable de donner un sens à d'éventuelles brisures de la trajectoire professionnelle initiale et de limiter alors les impacts négatifs de ces brisures.

Enfin, au niveau, cette fois, des stratégies de réinsertion recommandées aux chercheurs et chercheuses d'emploi, il nous semble fondamental d'adopter un point de vue souple et adapté aux particularités de chaque situation, qui reconnaisse les interactions entre les différents facteurs caractérisant ces situations et l'effet de ces interactions sur le succès de la démarche (Limoges, 1987). Même s'il s'agit de méthodes reconnues, les mêmes stratégies ne fonctionneront pas nécessairement avec tout le monde. Par exemple, une personne très introvertie se sentira probablement mal à l'aise et inefficace, si elle se force à aborder un éventuel futur employeur avec une assurance feinte. Et si cette personne vise un emploi où l'expression écrite est essentielle, elle a probablement avantage à soigner particulièrement sa lettre de présentation et son curriculum vitæ. En bref, les stratégies préconisées doivent être en harmonie avec les caractéristiques de la personne, celles des emplois qu'elle recherche et celles des milieux où elle souhaite travailler. Ce souci d'intégration des différents éléments à considérer dans l'ensemble d'une démarche de recherche d'emploi, que l'on pourrait qualifier d'approche systémique, constitue un autre des principes qui, à notre avis, devrait orienter l'intervention en matière d'insertion ou de réinsertion professionnelle.

Ces quelques réflexions tracent les grandes lignes du cadre dans lequel devrait se situer, selon nous, l'intervention auprès des personnes en rupture d'emploi. Voyons maintenant le logiciel **Copilote Insertion** à la lumière des balises qui viennent d'être énoncées.

Le logiciel Copilote Insertion

Le logiciel **Copilote Insertion**, élaboré en France par Dominique Clavier (1993) après plusieurs années d'intervention et de recherche auprès d'adultes en situation d'exclusion professionnelle, est un questionnaire informatisé qui permet d'obtenir un diagnostic exhaustif des difficultés, surtout d'ordre psychologique,

que peut rencontrer une personne dans ses démarches d'insertion ou de réinsertion dans le monde du travail et qui débouche sur des propositions de mesures ajustées à ce diagnostic.

Il se compose de 170 énoncés décrivant chacun une difficulté ou une situation susceptible de provoquer une difficulté en recherche d'emploi. À chacun d'eux, la personne doit faire correspondre le terme «vrai» si la situation décrite est la sienne, «faux» si cela ne la concerne pas. Elle peut aussi exceptionnellement passer une question. C'est la somme des réponses «vrai» qui détermine l'ampleur des difficultés vécues par la personne. Le système de correction intégré au logiciel permet d'avoir un diagnostic détaillé par rapport à différents domaines:

- la pertinence et la qualité du **projet professionnel** (est-il appuyé sur un bilan personnel complet, une connaissance juste de sa valeur, une image de soi au travail positive, une bonne exploitation de sa formation, est-il clair, avec une cible précise, la personne se sent-elle capable de convaincre un éventuel employeur, son projet est-il soutenu par l'entourage?);
- la qualité de l'**expression écrite** (c.v., lettres de candidature) et **orale** (entrevues);
- le **dynamisme** avec lequel la recherche est entreprise (l'énergie investie, la recherche d'informations, l'organisation de la démarche, les soutiens dont la personne dispose);
- les **difficultés particulières** (le degré de disponibilité, la motivation, les sentiments d'échec, le moral, la présence de problèmes spécifiques, par exemple une situation familiale compliquée) qui peuvent faire obstacle à la démarche entreprise.

À ces domaines s'ajoute, dans la version québécoise la plus récente (1994), celui de la «**stratégie d'insertion**», qui fait le point sur l'efficacité des actions menées par la personne dans sa recherche d'emploi. Le modèle retenu pour construire ce domaine est celui du «trèfle chanceux», élaboré par Jacques Limoges et largement utilisé depuis plusieurs années dans les milieux de l'insertion

professionnelle, tant en France qu'au Québec (Limoges, 1987). Ce modèle implique l'acquisition et le maintien en interaction de quatre dimensions :

- L'environnement socio-politico-économique, ou ESPE, traité au début du processus dans son aspect subjectif et subi par l'individu (par exemple les contraintes qu'il perçoit de la situation économique actuelle) et repris en fin de processus dans son aspect plus objectif et auquel il peut réagir (par exemple, en choisissant des lieux d'exploration possible qui tiennent compte de données valides sur les emplois disponibles);
- le soi, c'est-à-dire, dans le contexte de cet ESPE, le soi travailleur potentiel à explorer et à exploiter;
- les lieux de la recherche d'emploi, lieux intermédiaires, faits de compromis potentiellement gagnants, ou lieux ultimes de l'insertion;
- la méthode, qui s'ajuste au soi selon les lieux retenus et dans le contexte du moment.

En plus du diagnostic détaillé de la situation de la personne, le logiciel fournit des recommandations personnalisées au sujet des actions à entreprendre, par l'intermédiaire de trois documents informatiques, l'un destiné à la personne en recherche d'emploi, l'autre aux intervenantes ou intervenants de la sphère éducative, alors que le troisième s'adresse aux spécialistes de l'intervention psychovocationnelle.

Les avantages pratiques de cet instrument sont évidents : objectivité, rapidité et précision du diagnostic, tout à la fois. Il va de soi que les informations fournies et les recommandations émises doivent faire l'objet d'une analyse attentive par les spécialistes qui les reçoivent et que les personnes évaluées doivent être guidées dans la lecture et l'utilisation des résultats qui leur sont adressés. Le logiciel ne diminue donc pas l'importance de fournir une assistance professionnelle aux personnes en difficulté dans leurs démarches de recherche d'emploi. Il est cependant susceptible de faciliter cette assistance et d'en accroître l'efficacité en fournissant un diagnostic détaillé des difficultés

susceptibles de nuire aux démarches de la personne et en suggérant des mesures personnalisées, définies en fonction de ces difficultés.

En outre, les aspects mesurés vont dans le sens des principes énoncés plus haut et en facilitant l'application. Par exemple, l'évaluation qui est faite de la situation de la personne fait une place importante à l'état psychologique dans lequel elle aborde sa recherche d'emploi (le logiciel se base d'ailleurs essentiellement sur les perceptions de la personne qui répond et non sur des éléments objectifs ou factuels). La notion de projet, sur laquelle nous avons aussi beaucoup insisté, fait également partie des aspects pris en considération. Enfin, avec le recours au modèle du «trèfle chanceux», on aborde la question des stratégies de recherche d'emploi en reconnaissant l'importance que ces stratégies soient définies en relation avec les caractéristiques socio-économiques du moment et la situation personnelle de l'individu concerné de même qu'avec le projet d'emploi qu'il s'est établi. On retrouve là l'approche systémique et intégrative de l'aide à la réinsertion ou à l'insertion professionnelle, dont nous avons exposé plus haut la nécessité.

Compte tenu de ce que nous venons d'exposer, le logiciel **Copilote Insertion** nous semble constituer un outil des plus intéressants pour intervenir auprès des «exclus», involontaires pour la plupart, du monde du travail. Toutefois, c'est l'expérimentation de cet instrument auprès d'une clientèle québécoise en recherche d'emploi qui nous permettra vraiment de confirmer sa valeur pratique dans notre contexte culturel. À l'heure actuelle, d'ailleurs, cet instrument fait l'objet d'une recherche, subventionnée par le CRSH, destinée à en valider l'utilisation dans un tel contexte. La première phase de la recherche, complétée à l'automne 95, a permis d'obtenir différentes données statistiques auprès d'un échantillon de chercheurs d'emploi, formant huit sous-groupes différenciés selon le sexe, le niveau de scolarité et l'expérience de travail. Les principaux points étudiés, en fonction de chacune de ces variables, concernent la pertinence des situations décrites dans les énoncés, la consistance interne des échelles correspondant aux facteurs ou dimensions, les intercorrélations de ces échelles et la concordance entre les diagnostics issus de logiciel avec ceux qui ressortent d'une entrevue inférentielle de type clinique conduite de façon indépendante auprès des mêmes sujets. L'ensemble de ces données, présentées dans d'autres publications (Guédon et col., 1996; Limoges et Guédon, 1996), permet de mieux

saisir la nature de l'information fournie par le logiciel, en particulier en ce qui concerne l'importance de l'élément «perception de sa situation» pour la personne qui y répond. Dans la seconde phase de la recherche, qui doit être complétée à l'automne 96, on établira des liens entre les scores et les recommandations émanant du logiciel avec différents aspects du cheminement professionnel des sujets dans l'année suivant la passation du logiciel. On examinera en particulier la question de savoir si les états d'exclusion prolongée ou, au contraire, d'insertion réussie, pouvaient être «prédits» à partir de certains résultats.

Les résultats de cette recherche conduiront à raffiner les recommandations destinées aux spécialistes susceptibles d'utiliser le logiciel dans leurs interventions en insertion ou réinsertion socio-professionnelle.

Références

- Borgen, W., Admunson, N., (1984). The experience of unemployment, Toronto, Nelson Canada.
- Boutinet, J.P., (1990). Anthropologie du projet, Paris, PUF.
- Boutinet, J.P., (1993). Psychologie des conduites à projet, Paris, PUF.
- Bujold R., Fournier, G., (1995). Stratégies utilisées dans la recherche d'emploi et l'insertion professionnelle, Ottawa, Conférence faite à CONAT.
- Clavier, D., (1993). Manuel d'utilisation du logiciel Copilote Insertion, Chatou, F., D.C. Recherches.
- Clavier, D., (1994). «Perte d'emploi et traumatisme», Carriérologie, 5 (4).
- Cross, P., (1993). L'emploi et le revenu en perspective, Ottawa, Statistique Canada.
- Eme, B., Poville, J.L., (1994). Cohésion sociale et emploi, Paris, Epi.
- Fortin, D., (1988). Le chômage d'insertion, Thèse de doctorat non publiée, Sainte-Foy, École de Psychologie, Université Laval.
- Goguelin, P., (1992). Projet professionnel, projet de vie, Paris, E.S.F.
- Guédon, M.C., Lecomte, R., (1993). Caractéristiques professionnelles et perception des études des personnes ayant complété des études de maîtrise en orientation professionnelle à l'Université de Sherbrooke entre 1979 et 1989, Sherbrooke, Document interne, Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke.
- Guédon, M.C., Turcotte, M., Limoges, J., Clavier, D. (1996). Validation québécoise du logiciel Copilote Insertion. Texte d'une communication présentée au 22ème Colloque national touchant le développement de carrière, 22-29 janvier 1996, Ottawa.

Jahoda, M., (1982). Employment and unemployment, Cambridge, Cambridge University Press.

Limoges, J. et col., (1983). Chômage mode d'emploi, Montréal, Éditions de l'Homme.

Limoges, J. et col., (1987). Trouver son travail, Saint-Laurent, Fides.

Limoges, J. et col., (1991). Réussir son insertion professionnelle, avant, pendant et après, Laval, Agence d'Arc.

Limoges, J., (1994). «Projet professionnel de vie, emplois connexes et compromis nobles», Carriérologie, 5 (3).

Limoges, J., (1995). «Mutation de carrière: enjeux personnels et sociaux», Carriérologie, 6(1), à paraître.

Limoges, J., Guédon, M.D. Les états de la non insertion : un diagnostic combiné, Texte soumis à la Revue canadienne de counseling.

Magnusson, K., (1992). Career counseling techniques, Edmonton, Life-role development group.

Nicole-Drancourt, C., (1994). «Mesurer l'insertion professionnelle», Revue française de sociologie, 35:37-66.

Perret, B., Roustang, G., (1993). L'économie contre la société, affronter la crise de l'intégration sociale et culturelle, Paris, Éditions du Seuil.

Sivadon P., Fernandez-Zoila, A., (1983). Temps de travail, temps de vie, Paris, PUF.

Wuhl, S., (1991). Du chômage à l'exclusion : l'état des politiques, l'apport des expériences, Paris, Syros.

Achévé d'imprimer en juin 1996 chez



VEILLEUX
IMPRESSION À DEMANDE INC.

à Boucherville, Québec

Données de catalogage avant publication (Canada)

Colloque Le travail aujourd'hui : discontinuités et opportunités
(1995 : Université du Québec à Chicoutimi)

Le travail et l'emploi en mutation : actes du Colloque Le travail
aujourd'hui - discontinuités et opportunités, tenu le 25 mai 1995 à
l'Université du Québec à Chicoutimi dans le cadre du 63e Congrès de
l'Association canadienne-française pour l'avancement des sciences

(Les Cahiers scientifiques ; 87)
Comprend des réf. bibliogr.

ISBN 2-89245-142-6

1. Travail, Marché du - Québec (Province) - Congrès. 2. Travail
précaire - Québec (Province) - Congrès. 3. Travail - Aspect social -
Québec (Province) - Congrès. 4. Travail - Aspect psychologique -
Congrès. I. Mercier, Lucie, 1943- . II. Bourbonnais, Renée,
1949- . III. Centre de santé publique de Québec. Groupe de recherche
sur les impacts sociaux et psychologiques du travail. IV. Congrès de
l'Acfas (63e : 1995 : UQAC). V. Titre. VI. Collection: Les Cahiers de
l'Acfas ; 87.

HD5729.Q8C583 1995 331.12'09714

C96-940626-6

000 212 352



BNC

Au cours des dernières années, le marché du travail s'est peu à peu fragmenté avec l'accroissement de formes d'emplois atypiques. Précarité, intermittence, flexibilité, instabilité, insécurité caractérisent de plus en plus les emplois d'aujourd'hui. Cette réalité témoigne d'une profonde mutation qui touche presque tous les secteurs d'activités. Questionner les formes actuelles d'emplois et les trajectoires professionnelles constitue une voie pertinente pour appréhender et expliquer les multiples raisons d'interruption de même que les stratégies élaborées par les entreprises et les individus au travail et hors travail. Les arrêts temporaires ou définitifs peuvent générer des difficultés chez les femmes et les hommes qui les vivent. Comment minimiser les conséquences de ces nombreuses transformations ? Faudra-t-il, dans l'avenir, apprendre à gérer les discontinuités, à composer avec la flexibilité, à concevoir autrement l'activité ? Les auteur-e-s de cet ouvrage présentent divers aspects du travail et de l'emploi, du point de vue de son organisation et du point de vue de l'acteur. Les résultats et les réflexions qu'ils nous livrent conduisent à la nécessité d'une redéfinition des rapports entre société, travail et individus.

Ont collaboré à cet ouvrage :

Aurélié Delaurière, Oscar E. Firbank, Madeleine Gauthier, Marie-Chantale Guédon, Jacques Limoges, Romaine Malenfant, Lucie Mercier, Angelo Soares, Diane-Gabrielle Tremblay, Michèle Vatz Laaroussi.



9 782892 451429

ISBN 2-89245-142-6