

# ARUC

INNOVATIONS  
TRAVAIL  
EMPLOI

LE TRAVAIL PEU QUALIFIÉ :  
Bilan d'études canadiennes et  
québécoises

JEAN-NICKOLAS DUMAINE

CAHIER DE TRANSFERT  
CT-2009-002



UNIVERSITÉ  
LAVAL

Alliance de recherche  
universités-communautés  
Innovations, travail et emploi



**LE TRAVAIL PEU QUALIFIÉ  
BILAN D'ÉTUDES CANADIENNES ET QUÉBÉCOISES**

**JEAN-NICKOLAS DUMAINE**

**Sous la direction d'Annette Dubé (MESS)**

**et**

**la coordination de**

**Colette Bernier (ARUC)  
Mireille Levesque (MESS)**

**Cahier de transfert  
CT-2009-002**

**Avril 2009**

Le projet d'une revue des études sur le thème du travail peu qualifié a été conçu, en 2007, sous la forme d'une collaboration entre le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et l'axe 3 de l'ARUC « Gestion des savoirs et de la formation ». Mireille Levesque (MESS) et Colette Bernier (ARUC), alors coresponsables de l'axe, ont assuré la coordination du projet pour les deux institutions. Annette Dubé de la Direction de la recherche (MESS) a assuré la direction du projet qui a été réalisé par Jean-Nickolas Dumaine, étudiant en sociologie à l'Université Laval. Le financement de l'étude a été assuré conjointement par l'ARUC et le MESS.

Compte tenu de l'intérêt actuel pour le thème du travail peu qualifié, la revue des études envisagée visait à tracer, à partir de travaux menés principalement au Québec et au Canada, un premier portrait du travail peu qualifié. Cette revue d'études a été réalisée en vue d'amorcer un début de réflexion sur ce thème et, par la suite, de conduire à la réalisation éventuelle d'études de terrain dans les deux institutions.

Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC)  
Collection Cahier de transfert - CT-2009-002  
« **Le travail peu qualifié : Bilan d'études canadiennes et québécoises** »  
Jean-Nickolas Dumaine

ISBN 978-2-923619-38-5

**Dépôt légal** - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2009

**Dépôt légal** - Bibliothèque et Archives Canada, 2009

## **Présentation de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi***

La mondialisation, le progrès soutenu et constant des nouvelles technologies et le développement de l'économie du savoir représentent autant de facteurs qui obligent les organisations, quelles qu'elles soient, à innover dans leurs pratiques de travail et de gestion. La réussite de ces innovations exige toutefois de pouvoir compter sur une main-d'œuvre en santé, qualifiée et flexible, bénéficiant d'une sécurité d'emploi et de revenu. Telle est la préoccupation centrale de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*.

Cette alliance de recherche, mise en œuvre par le Département des relations industrielles de l'Université Laval, réunit, pour une période de cinq ans (2005-2010), les principaux chercheurs et acteurs du monde du travail et de l'emploi au Québec. Elle s'appuie d'une part sur une équipe de recherche multidisciplinaire composée de plus de trente chercheurs provenant majoritairement du Département des relations industrielles de l'Université Laval, de même que de l'Université de Montréal, de l'Université du Québec à Montréal, de l'Université du Québec en Outaouais et de l'IRSST. Elle fait d'autre part appel à un vaste réseau de partenaires appartenant autant aux milieux patronaux, syndicaux et gouvernementaux qu'au monde communautaire.

### ***Une approche novatrice en recherche misant sur le partenariat***

Une alliance de recherche, telle que l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*, constitue une façon novatrice d'aborder l'activité de recherche en associant, à titre de partenaires, une multitude d'organisations (privées, publiques, associatives et communautaires) à la définition des orientations, à la réalisation des activités de recherche ainsi qu'aux activités de diffusion des résultats. En effet, la réalisation des recherches dans le cadre d'une ARUC repose sur la collaboration continue et l'apprentissage mutuel entre des chercheurs et des partenaires de la communauté dans une approche de résolution de problèmes dans les organisations et d'enrichissement des connaissances sur le travail et l'emploi.

Ainsi, en plus des modes traditionnels de diffusion des connaissances, l'ARUC assure la publication de ses travaux dans ses propres collections et recourt à un site Internet dynamique, de même qu'à une cellule de veille stratégique, en vue d'assurer le partage de connaissances et d'expertises entre ses divers membres.

### ***Un vaste programme de recherche***

L'ARUC-*Innovations, travail et emploi* propose un vaste programme de recherche, élaboré conjointement avec les partenaires, favorisant la production de connaissances sur les innovations en milieux de travail et leurs conditions associées, soit la formation, la gestion des savoirs et les protections sociales, elles-mêmes objet d'innovations. Les innovations sociales dont il est question, sont de nouvelles approches, pratiques, procédures, règles ou dispositifs introduits en vue d'améliorer les performances, de résoudre un problème important pour les acteurs sociaux et/ou de régler un problème de déficit de coordination.

Les travaux de l'ARUC s'articulent autour de quatre grands axes de recherche, répondant aux enjeux actuels du monde du travail et de l'emploi.

## **Axe 1 : Innovations et conditions de réalisation du travail**

Les travaux de l'axe 1 s'intéressent aux situations de travail en accordant une place importante aux processus qui leur donnent naissance ou qui les transforment. L'intensification du travail, corollaire des évolutions contemporaines du travail, apparaît en filigrane des travaux de cet axe. Les recherches de l'axe 1 portent notamment sur les liens entre différents problèmes de santé au travail et les déterminants bio-psycho-sociaux dont plusieurs relèvent de l'organisation du travail. Les chercheurs étudient également, en étroite collaboration avec les praticiens de la prévention, les interventions permettant d'améliorer les conditions de réalisation du travail. La mise en place de conditions de réalisation du travail qui permettent d'atteindre à la fois des objectifs de santé et d'efficacité amène les chercheurs à s'intéresser aux maîtres d'œuvre qui définissent les situations de travail (ingénieurs, architectes et gestionnaires de services). La plupart des études se déroulent sur le terrain et mettent directement à contribution les acteurs des milieux de travail. Enfin, certaines recherches s'intéressent aux politiques publiques en matière de santé au travail en réalisant des études comparatives.

## **Axe 2 : Innovations dans l'organisation et les relations du travail**

Les recherches de l'axe 2 portent sur les innovations relatives à l'organisation et aux relations de travail ainsi que sur les nouvelles pratiques de gestion des ressources humaines. Elles se préoccupent également de l'impact de ces innovations sur les performances économiques et sociales. Elles sont regroupées en chantiers sectoriels : (1) le secteur public, (2) le secteur parapublic et (3) le secteur privé. Elles se déroulent enfin dans un chantier transversal traitant de (4) l'attraction et de la rétention de la main-d'œuvre, un problème éminemment important dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre.

## **Axe 3 : Gestion des savoirs et de la formation**

Le champ d'études définit dans l'axe 3, soit la gestion des savoirs et de la formation, correspond à l'ensemble des mécanismes de régulation des savoirs et de la formation mis en place par les acteurs sociaux (individus, entreprises, État) et ayant trait aussi bien à la production et à l'acquisition des savoirs qu'à leur utilisation et à leur reconnaissance. Les chercheurs de ce troisième axe de recherche se donnent donc comme objectif d'analyser les innovations dans la gestion des savoirs et de la formation, en cherchant à mettre en lumière celles permettant de mieux résoudre les problèmes de qualification et de formation vécus actuellement par les salariés et les entreprises québécoises. Pour ce faire, les travaux s'articulent autour de deux chantiers distincts, à savoir : (1) la diversification des mains-d'œuvre et la gestion des savoirs ; et (2) les nouveaux acteurs et dispositifs de formation.

## **Axe 4 : Protections sociales**

Dans le contexte actuel de la globalisation, un effritement général des protections sociales peut être constaté. Les chercheurs de l'axe 4 s'intéressent donc à cette réalité à laquelle sont contraintes les sociétés québécoise et canadienne, en s'attardant spécifiquement aux innovations sociales qui sont nécessaires afin de reconstruire un triangle « innovations dans la production – formation – protections sociales » davantage harmonieux. Les chantiers de recherche développés dans l'axe s'orientent donc autour de (1) la protection sociale et les travailleurs atypiques ; (2) les marchés transitionnels, la rémunération et les droits sociaux ; (3) l'équité salariale ; et enfin (4) le système de retraite, les politiques publiques et la relation d'emploi.

Paul-André Lapointe

Michel Bérubé

Co-directeurs de l'ARUC-*Innovations, travail et emploi*

# TABLE DES MATIÈRES

RÉSUMÉ .....	v
INTRODUCTION .....	1
CHAPITRE 1 – POSITION DU PROBLÈME .....	3
1.1. LA NOUVELLE ÉCONOMIE ET LE TRAVAIL PEU QUALIFIÉ .....	3
1.2. LE MANDAT ET LES OBJECTIFS .....	5
1.3. LA MÉTHODOLOGIE.....	6
CHAPITRE 2 – DÉFINITIONS ET DIMENSIONS D’ANALYSE .....	9
2.1. LE CONCEPT DE TRAVAIL PEU OU FAIBLEMENT QUALIFIÉ.....	9
2.2. LES DIMENSIONS D’ANALYSE .....	11
CHAPITRE 3 – TRAVAILLEURS PEU QUALIFIÉS ET TRAVAIL PEU QUALIFIÉ AU QUÉBEC ET AU CANADA : PROFIL ET DÉBAT .....	15
3.1. QUELQUES ÉLÉMENTS POUR UN PROFIL DES TRAVAILLEURS PEU QUALIFIÉS .....	15
3.2. LA QUALITÉ DES EMPLOIS ET LES CONDITIONS D’EXERCICE DU TRAVAIL PEU QUALIFIÉ .....	19
3.3. L’ACCÈS À L’EMPLOI DES TRAVAILLEURS PEU QUALIFIÉS .....	22
CONCLUSION.....	27
BIBLIOGRAPHIE.....	29



## RÉSUMÉ

Bien que le Canada et le Québec soient entrés dans l'économie du savoir et que les gouvernements cherchent de plus en plus à en connaître les effets sur le travail ainsi que sur les travailleurs eux-mêmes, encore peu de recherches ont porté sur les transformations qu'elle a entraînées chez le segment peu qualifié de la main-d'œuvre, de même que sur l'avenir des emplois qu'il occupe. La présente étude dresse principalement un bilan d'études canadiennes et québécoises qui se sont intéressées de près ou de loin à la question du travail peu qualifié. Ainsi, elle brosse un portrait général des principales caractéristiques de cette main-d'œuvre et des conditions d'exercice du travail peu qualifié et elle fait état des débats auxquels ce thème a donné lieu. Cette étude s'attarde également à circonscrire les définitions du travail peu qualifié que l'on retrouve dans ces écrits.

Tous les articles, ouvrages et rapports recensés ici, qui portent sur le thème du travail peu qualifié et qui ont été publiés au Canada ou au Québec entre 1998 et 2008, ont été répertoriés et consultés. Trois constats se dégagent de la recension des écrits. D'abord, nous remarquons que les travaux québécois ou canadiens ont surtout contribué à prendre part au débat sur la place actuelle qu'occupe le travail peu qualifié au sein du marché ainsi que sur son avenir, mais que peu d'études se sont attardées spécifiquement à décrire les caractéristiques des travailleurs peu qualifiés. Ensuite, il ressort un manque de précision et de consensus chez les chercheurs à propos d'une définition du concept de travail peu qualifié. Enfin, les études empiriques qui permettent de poser un premier regard sur les conditions d'accès à l'emploi de la main-d'œuvre peu qualifiée se déclinent généralement sous deux axes : un angle optimiste et un angle pessimiste.



## INTRODUCTION

Si la « nouvelle » économie du savoir accapare aujourd'hui une part considérable des discours publics canadiens et québécois en matière de travail, d'emploi ou d'éducation, une préoccupation récurrente se détache généralement de ces discours : celle de l'adéquation entre les exigences de la nouvelle économie et le réservoir de qualifications que constitue la main-d'œuvre canadienne. Un document produit par le gouvernement fédéral au titre éloquent, *Le savoir, clé de notre avenir*, avance par exemple que « les pays qui se démarqueront au XXI<sup>e</sup> siècle seront ceux dont les citoyens se seront montrés créatifs, auront su s'adapter aux changements et seront hautement qualifiés » (Développement des Ressources humaines Canada, 2002 : 5).

Cette préoccupation est également partagée par les instances tant syndicales que patronales. En effet, une consultation a été menée, en 2001, par le Centre syndical et patronal auprès de deux parties. Cette consultation révèle que les deux groupes sont en accord avec le fait qu'un leadership fort est nécessaire afin que les compétences et l'apprentissage deviennent une priorité nationale et qu'elles créent un sentiment d'urgence ainsi qu'une volonté d'agir partagée par tous les intéressés (Centre syndical et patronal du Canada, 2001).

Ainsi, les impératifs et obligations inhérents au nouvel ordre économique sont régulièrement invoqués par les différents partenaires sociaux pour asseoir de nouvelles pratiques de gestion, de travail et de représentation ou, encore, pour faire pression sur les institutions politiques afin de relever le niveau des mesures de formation et d'assurer aux entreprises l'accès à une main-d'œuvre qualifiée. Or, il importe de garder à l'esprit que les prises de décision qui découlent de ces discours et préoccupations touchent directement les travailleurs canadiens et québécois, et plus particulièrement les travailleurs moins qualifiés.

De fait, alors que les gouvernements, des entreprises et même des syndicats s'activent pour faire en sorte que le Canada soit pourvu de la main-d'œuvre la plus qualifiée possible afin de rencontrer les défis économiques du XXI<sup>e</sup> siècle, il est utile de rappeler qu'une partie des travailleurs canadiens ne se retrouve pas dans la catégorie privilégiée des travailleurs hautement ou moyennement qualifiés. Par delà les discours et les politiques qui favorisent les « nouvelles » compétences et ceux qui les détiennent, quel avenir réserve la nouvelle économie aux travailleurs peu qualifiés ainsi qu'aux postes qu'ils occupent?

Il s'agit ici d'une question qui intéresse vivement le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) et qui trouve écho également auprès de l'Alliance de recherche universités-communautés « *Innovations, travail et emploi* » (ARUC). Que sait-on exactement à propos du travail peu qualifié et des travailleurs peu qualifiés, et comment appréhende-t-on la notion de faible qualification? C'est pour cette raison que le présent projet a été envisagé. Nous proposons une revue de littérature qui, malgré son ampleur modérée, permettra de jeter les bases pour une réflexion à mener sur la problématique québécoise.



## CHAPITRE 1 – POSITION DU PROBLÈME

Il n'est pas étonnant qu'au Canada et au Québec, comme partout ailleurs en Occident, les instances gouvernementales et les universitaires s'intéressent de près aux conséquences des récentes transformations de l'économie et qu'ils aient ainsi cherché à les documenter. En effet, il existe une abondante littérature scientifique qui traite de la « nouvelle » économie du savoir (ou informationnelle) et de ses conséquences sur le plan du travail. Cette littérature couvre un spectre relativement large, depuis les enquêtes sur les nouvelles qualifications exigées par les employeurs jusqu'aux études mesurant l'effet de l'éducation sur les trajectoires professionnelles des travailleurs et sur leurs salaires, en passant par l'examen des théories du capital humain, par l'étude des moyens devant assurer la rétention au pays des travailleurs hautement qualifiés ainsi que par les réflexions théoriques ou politiques sur les conséquences sociales, familiales ou économiques des nouvelles réalités du travail. En outre, les écrits scientifiques, tant internationaux que nationaux, accordent une large place à la question des politiques sociales à mettre en place pour protéger les travailleurs du XXI<sup>e</sup> siècle, de même qu'à celle des meilleures mesures d'accès à la formation « tout au long de la vie » à adopter par les gouvernements afin d'assurer à tous les travailleurs un plein développement de leurs capacités.

Certes, cette littérature foisonnante nous renseigne sur les nouvelles réalités économiques qui s'installent au tournant du XXI<sup>e</sup> siècle. Elle nous informe aussi sur les moyens qui sont ou doivent être envisagés pour satisfaire la hausse des exigences de qualification attendues des travailleurs en vue d'assurer le fonctionnement de la nouvelle économie. Mais est-ce que toute cette littérature nous éclaire véritablement sur la situation et le devenir du travail peu qualifié au Québec ou au Canada, ainsi que sur sa main-d'œuvre peu qualifiée?

Afin d'illustrer notre propos, nous effectuerons une brève incursion chez deux auteurs marquants de cette littérature, à savoir Manuel Castells et Ulrich Beck. Tous deux ont traité du phénomène de polarisation sociale de plus en plus apparent, au sein de la main-d'œuvre comme au sein du marché du travail. Ces considérations nous conduiront à exposer ensuite la nature du mandat à l'origine du présent document ainsi que la méthodologie retenue.

### **1.1. LA NOUVELLE ÉCONOMIE ET LE TRAVAIL PEU QUALIFIÉ**

La question de l'avenir de la main-d'œuvre ou du travail peu qualifié ne peut être correctement posée si l'on fait abstraction des importantes transformations socioéconomiques survenues à l'échelle internationale depuis quelques décennies. De fait, l'avènement de nouvelles réalités liées à l'essor des technologies de l'information a profondément marqué l'évolution du travail. C'est ce que Manuel Castells et Ulrich Beck ont cherché à montrer dans leurs travaux théoriques qui traitent des conséquences de ces transformations sur le travail, notamment pour les travailleurs ou les emplois peu qualifiés.

En premier lieu, dans son œuvre intitulée *L'ère de l'information* (trois tomes), le sociologue Manuel Castells s'attarde à cerner la genèse et les conséquences des grandes mutations sociotechniques des dernières décennies sur l'organisation et le devenir des sociétés contemporaines. Il distingue l'informationnalisme – le nouveau mode de développement qui se met en place avec l'avènement de ces technologies – du capitalisme qui a permis leur émergence. De façon plus particulière, il avance que les transformations technicoéconomiques en cours provoquent la mise en place d'une nouvelle structure ou organisation sociale qu'il nomme la société informationnelle (Castells, 2001 : 37).

Cette société informationnelle est consubstantielle à la nouvelle économie globale apparue vers la fin du XXe siècle aux États-Unis et qui s'est ensuite étendue à l'ensemble de la planète, en grande partie grâce à l'émergence des technologies de l'information. L'économie globale se distingue de l'économie dite « mondiale » par le fait qu'elle opère partout en même temps et que ses activités se fondent majoritairement sur le traitement de l'information et les technologies. Bref, l'information constitue sa matière première. À l'instar de l'économie industrielle, qui nécessitait la présence d'une culture « industrielle » pour fonder et légitimer la division du travail vitale à son fonctionnement, la nouvelle économie informationnelle s'appuie elle aussi sur des institutions et des éléments d'ordre culturel pour assurer ses activités. Dans ce cas-ci, il s'agit principalement du savoir scientifique, de l'éducation ainsi que de l'expertise des ressources humaines engagées par les entreprises. Enfin, cette nouvelle organisation de l'économie ne profite pas à tous et elle entraîne une « division internationale du savoir ».

Castells soutient que le développement effréné des technologies de l'information vers la fin du XXe siècle est la cause d'importantes mutations à survenir dans le monde du travail, principalement dans la structure professionnelle. Ainsi, nous assistons plutôt à l'émergence d'une nouvelle forme de division sociale et technique du travail qui implique de nouvelles logiques organisationnelles et dont l'idéal-type au sens wébérien serait l'entreprise en réseau.

Ce serait la division entre une main-d'œuvre « permanente » et une autre, dite « jetable », qui caractérise le mieux la situation actuelle. Selon Castells, cette « coupure » est hautement similaire à celle qui permet de distinguer les économies gagnantes des économies perdantes dans le nouveau jeu économique mondialisé : d'un côté, les « informés » (ceux qui détiennent le savoir et les connaissances); de l'autre, les « appliquants-exploités » (ceux qui produisent sous l'égide de ces connaissances). Cependant, en dépit de ce qui apparaît être une nouvelle polarisation sociale (scolarisés/qualifiés versus peu scolarisés/peu qualifiés), les acteurs favorisés au départ ne sont pas pour autant à l'abri de la précarité. La recherche continue de flexibilité par les entreprises conduirait au rétrécissement de la période de la vie professionnelle pendant laquelle ils sont salariés.

En second lieu, dans son ouvrage *La société du risque*, le sociologue allemand Ulrich Beck s'attarde également à examiner les conséquences des grands bouleversements sociotechniques contemporains sur les sociétés et le travail. Il s'intéresse aux conséquences de la mise en place en Occident d'un système qu'il conceptualise comme un « système de sous-emploi flexible » (Beck, 2001 : 304). Ainsi, on assisterait à une cassure en deux du marché du travail : d'une part, des normes de travail traditionnelles

(c'est-à-dire similaires à celles de la société industrielle) pour les acteurs sociaux hautement qualifiés et, d'autre part, le sous-emploi flexible pour les travailleurs moyennement qualifiés et peu scolarisés (le chômage perpétuel devenant le lot des gens sans formation spécifique). L'auteur dresse un portrait plutôt sombre de la nouvelle donne que doivent affronter les travailleurs peu qualifiés. Il soutient que le chômage est en quelque sorte intégré au système de l'emploi sous la forme du sous-emploi et qu'on y a substitué une généralisation de l'insécurité professionnelle que ne connaissait pas le « vieux » système de plein-emploi de la société industrielle.

En conséquence, les trajectoires individuelles dépendent de plus en plus des aléas du marché du travail, lui-même en constante réorganisation : ce phénomène induit l'émergence d'une société individualisée. Ici, individualisée correspond au fait que, dans la modernité avancée, les trajectoires biographiques des individus ne sont plus écrites d'avance par la société, ce qui marque en quelque sorte une rupture avec l'ordre social précédent où les trajectoires étaient en grande partie déterminées par la classe sociale d'origine. Plusieurs conséquences s'ensuivent, à commencer par le fait que, selon cette conception, l'individu se transforme progressivement en un centre décisionnel devant évaluer les risques de chacune des actions qu'il entreprend sur le marché du travail. En somme, les parcours professionnels deviennent « autoréflexifs », ce qui ne va pas sans poser des problèmes aux travailleurs peu scolarisés qui ne possèdent pas nécessairement les mêmes ressources que les travailleurs plus qualifiés pour tirer leur épingle du jeu dans la nouvelle ère économique.

## **1.2. LE MANDAT ET LES OBJECTIFS**

Une importante quantité de travaux a été publiée à l'échelle internationale et nationale sur les conséquences de la nouvelle économie. Or, en ce qui concerne précisément les questions du travail peu qualifié et des travailleurs peu qualifiés, les publications sont moins nombreuses et plus récentes. Ainsi, la France, l'Angleterre et les États-Unis s'y sont intéressés depuis environ une décennie. C'est aussi le cas au Canada et au Québec où commence à poindre une littérature spécifiquement consacrée à ces questions.

En vue de soutenir les instances politiques dans leur engagement à élaborer des politiques sociales innovatrices qui puissent assurer la protection ainsi que l'intégration réussie des travailleurs peu qualifiés sur le marché du travail, il paraît judicieux de chercher à dresser un portrait des principales caractéristiques de cette main-d'œuvre et des conditions d'exercice du travail qui lui sont propres, ainsi que des traits les plus marquants du travail ou de l'emploi peu qualifié. Pour cet exercice, une attention particulière doit être portée à la manière dont on définit ces concepts.

En fait, les interrogations sont de différents ordres. Ainsi, quelle place occupent désormais la main-d'œuvre peu qualifiée et l'emploi peu qualifié dans l'économie canadienne ou québécoise? En outre, comment s'y prend-on pour cerner cette réalité? Quelles sont les approches retenues dans les études et quels sont les outils de mesure employés? Bref, cette catégorie d'emploi est-elle en régression, voire en disparition, comme d'aucuns le prétendent? Ou, à l'opposé, offre-t-elle plutôt une relative stabilité, laquelle ne ferait que traduire une demande par le marché et les employeurs qui ne s'est pas transformée de façon significative? Autrement dit, peut-on soutenir que la nouvelle économie a entraîné des modifications substantielles dans la composition de l'emploi et de la main-d'œuvre, notamment pour ce qui touche son segment le moins qualifié?

La qualification est au cœur d'enjeux qui ont trait notamment à la complexité du travail et à son niveau d'abstraction, de même qu'à l'autonomie relative dont jouissent les travailleurs. Toutefois, de nombreuses études abordent ce concept et la réalité sous-jacente en se basant uniquement sur des mesures de niveau socioéconomique.

Le présent document s'inscrit dans ce type de questionnement. Il s'agit d'une revue de littérature sur le thème du travail peu qualifié, basée en premier lieu sur quelques ouvrages internationaux qui ont traité précisément de ce thème. Cette revue s'appuie aussi et de façon principale sur une recension d'études canadiennes et québécoises ayant abordé de près ou de loin cette question. Cet exercice poursuit deux objectifs principaux : d'abord, dégager quelques exemples de définitions ainsi qu'un certain nombre de dimensions d'analyse ou d'indicateurs utilisés dans une partie de la littérature (notamment internationale) pour appréhender les concepts de travailleur peu qualifié, de travail peu qualifié ou d'emploi peu qualifié; ensuite, présenter la situation du travail peu qualifié telle que traitée dans les écrits québécois ou canadiens. L'atteinte de ce second objectif permettra, d'une part, de broser un portrait général – quoique limité – des principales caractéristiques des travailleurs peu qualifiés et des conditions générales d'exercice du travail peu qualifié et, d'autre part, de faire état des débats auxquels ce thème a donné lieu.

### **1.3. LA MÉTHODOLOGIE**

Pour répondre aux objectifs visés par la recension des écrits, nous avons d'abord dressé une liste des principaux mots-clés qui ont servi d'assise à notre recherche documentaire. Ont ainsi été retenus : travail peu qualifié, emploi(s) peu qualifié(s), travailleur(s) peu qualifié(s), employé(s) peu qualifié(s), travailleur(s) peu spécialisé(s), emploi(s) peu spécialisé(s), travailleur(s) peu spécialisé(s), employé(s) peu spécialisé(s), unskilled work, unskilled worker(s), unqualified work, unqualified worker(s), no skilled work, no skilled worker(s), no qualified work, no qualified worker(s), unskilled labor. Cette liste a ensuite servi à effectuer une interrogation des principaux moteurs de recherche académique en sciences sociales, en sciences de l'éducation ou de la gestion (Sociological abstract, JSTOR, FRANCIS, ERIC, REPERE, Ariane-Ulaval). Cette consultation a été menée au milieu du mois de mai 2008 et seuls les travaux rédigés en français ou en anglais depuis les dix dernières années ont été retenus.

Une recherche dans les banques de données gouvernementales a également été lancée en collaboration avec le centre de documentation du MESS afin de repérer les documents, les bases de données et les rapports produits par les instances gouvernementales canadiennes et québécoises, depuis une décennie, en lien avec les thèmes du travail ou des travailleurs peu qualifiés. Les rapports publiés par des institutions internationales, telles que l'OCDE, ont également été inventoriés. Précisons que les articles, livres ou rapports traitant de la question du travail peu qualifié ou de la faible qualification chez les travailleurs canadiens issus de l'immigration ont été sciemment et systématiquement rejetés, étant donné que cet objet (auquel s'intéresse tout un pan de la littérature spécialisée) s'éloigne trop de nos principales préoccupations.

Une seconde étape de la recherche documentaire a dû être menée pour les écrits québécois ou canadiens. En effet, devant le constat d'une relative pauvreté des informations et des données sur la situation québécoise ou canadienne, nous avons

ajouté les mots-clés suivants à la liste initiale : travail peu scolarisé, travailleur(s) peu scolarisé(s), less educated work, less educated workers. Une seconde interrogation a été entreprise auprès du moteur *Canadian Research Index* seulement, et pour les dix dernières années également.

La sélection des différents écrits qui ont été retenus pour la présente recension a été faite de la manière suivante. Tous les ouvrages québécois ou canadiens ainsi recensés, qui présentaient un intérêt eu égard à notre objectif, ont été examinés. Quant aux publications internationales, nous n'avons choisi que quelques ouvrages parmi les plus récents. Les articles, rapports, ouvrages et documents recensés ont ensuite été dépouillés. Leur contenu a été synthétisé sur des fiches de lecture permettant une classification et, ultérieurement, une relecture transversale des principaux thèmes de recherche, indicateurs ou résultats de recherche véhiculés dans la littérature.

\*\*\*

Le présent document rend compte de cet examen. Il est divisé en deux parties. La première partie présente quelques définitions retracées dans les études internationales consultées pour les concepts de travail peu qualifié ou de travailleur peu qualifié. Les dimensions d'analyse et les indicateurs utilisés dans certaines enquêtes empiriques probantes sont également relevés (chapitre 2). La deuxième partie dresse un portrait de la situation des travailleurs et travailleuses peu qualifiés au Canada et au Québec (chapitre 3). À cette fin, nous exposons d'abord quelques éléments qui concourent à une meilleure connaissance du profil des travailleurs peu qualifiés. Nous traitons ensuite de certaines études portant sur les conséquences des transformations de l'économie canadienne, notamment sous l'angle du travail peu qualifié. Ces études se sont intéressées soit à la qualité des emplois et aux conditions d'exercice du travail, soit à l'accès à l'emploi pour les travailleurs peu qualifiés ou à l'importance relative du travail peu qualifié sur le marché du travail. Nous concluons cet exercice en dégageant les constats les plus significatifs et en proposant quelques pistes de réflexion à envisager, de même que certaines balises à considérer pour une analyse du travail peu qualifié au Québec.



## CHAPITRE 2 – DÉFINITIONS ET DIMENSIONS D'ANALYSE

Comment peut-on appréhender le travail peu qualifié? Quelles définitions ont été proposées pour le concept? Comment a-t-on cherché à le mesurer? Dans ce chapitre, nous nous intéressons précisément aux dimensions d'analyse utilisées par quelques spécialistes pour étudier les questions du travail peu qualifié ou du travailleur peu qualifié. Un tel examen exige au préalable de bien circonscrire ce que l'on entend par la notion de « faible qualification ». De fait, un bref survol de la littérature internationale des dernières décennies nous apprend que cette notion est non seulement équivoque, mais qu'elle est également à l'origine de plusieurs débats et réflexions d'ordre théorique, principalement sur le continent européen.

### **2.1. LE CONCEPT DE TRAVAIL PEU OU FAIBLEMENT QUALIFIÉ**

Parvenir à une définition claire et consensuelle du travail peu ou faiblement qualifié est peu probable, notamment parce qu'il existe de nombreux débats contemporains concernant la qualification. Celui, récent, qui porte sur l'opposition entre la qualification et les compétences en représente une illustration (Santelmann et coll., 2002; Oiry, 2005).

La qualification correspond à un concept qui n'est ni adéquatement circonscrit ni bien établi. Elle repose sur diverses conceptions qui traduisent autant d'approches de la réalité sous-jacente. D'abord, les études ne précisent pas forcément l'objet exact qui est sous examen. S'agit-il de la qualification du travailleur, entendue comme l'ensemble des connaissances, aptitudes et compétences détenues par un individu et potentiellement mobilisables dans une situation de travail; de la qualification du travail, laquelle correspond à la qualification réelle requise et mise en œuvre; ou encore, de la qualification de l'emploi, telle que reconnue notamment dans la rémunération octroyée au travailleur et dans son statut de travail?

Rappelons que la qualification du travail réfère notamment à la complexité du travail à réaliser de même qu'au contrôle ou à l'autonomie dont dispose le travailleur. Ainsi, elle est avant tout une notion relative : elle traduit l'idée d'un rapport social complexe, lequel peut correspondre en bout de piste à la capacité de maîtrise du procès de travail par le travailleur (Dubé et Mercure, 1997). Or, bien peu de travaux adoptent cette conception de départ. Ainsi, dans la majorité des études – et même parmi celles qui adhèrent à cette conception –, la mesure qui en est retenue a trait le plus souvent à la scolarité et à la classification professionnelle. Bref, la qualification est mesurée quasi exclusivement par des indicateurs de niveau socioéconomique. Pourtant, le fait que la scolarité ne soit pas un enjeu si fondamental de la qualification a été mis en relief dans plusieurs travaux.

Quoi qu'il en soit, ce type d'approche et de mesure de la qualification basé sur la scolarité ou sur des indicateurs de niveau socioéconomique est prédominant dans les travaux européens. Et les études canadiennes ne se démarquent guère de ce constat. En effet, les travaux qui ont été menés jusqu'à ce jour au Canada prennent comme point d'appui des définitions et des indicateurs qui reflètent des conceptions plutôt similaires.

En ce qui concerne plus précisément la notion de faible qualification, mentionnons qu'elle est au cœur de nombreuses discussions et de questionnements divers. Certains auteurs ont même choisi de l'aborder sous l'angle restreint de la non-qualification. En fait, le débat qui entoure la notion de travail non qualifié est essentiellement européen, et plus particulièrement français. Un bref survol de la littérature internationale sur ce sujet permet de croire que les termes anglais « less-skilled » et « unskilled » sont employés de manière versatile et sans ambages par les auteurs anglophones. Chez les Français, le principal point de litige pour les chercheurs qui portent un intérêt à la faible qualification ou à la non-qualification réside dans la possibilité même de l'existence d'un être qui ne posséderait aucune qualification. Pour certains, l'usage de cette notion de non-qualification ne pose aucun problème; généralement, il s'agit de chercheurs qui se collent aux grilles de classification des emplois. Pour d'autres, cette notion ne fait aucun sens et doit absolument être éliminée ou remplacée.

À ce sujet, un ouvrage notoire paru récemment en France et intitulé *Le travail non qualifié : permanences et paradoxes* (Méda et Vennat, 2004) permet à plusieurs spécialistes de faire connaître leur point de vue sur cette question. On y retient ici la critique de José Rose, car elle rejoint les préoccupations qui président à l'élaboration de cette recension des écrits.

Rose relève en effet que l'émergence du terme « non qualifié » procède surtout de la recherche d'un pôle contraire à la qualification, cela afin de mieux asseoir les théories relatives à cette notion. Ainsi vu, la non-qualification agit comme un concept fourre-tout qui permet d'englober tout ce qui n'est pas du ressort de la qualification. Généralement, on entrevoit le travail non qualifié comme un travail répétitif, rigide, simple, et où la formation ainsi que la part d'autonomie exigée du travailleur sont bien minces. Cette vision est bien présente dans les grilles de classification des emplois, et les étiquettes « non qualifié » s'appliquent au travail qui ne commande pas une formation plus élevée que les études secondaires. Toutefois, Rose se pose à juste titre la question suivante : existe-t-il réellement des emplois qui n'exigent aucune qualification ?

À partir de trois exemples concrets, à savoir, utiliser une caisse enregistreuse, passer l'aspirateur dans une grande surface ou encore s'activer sur une chaîne de montage, Rose souligne que chacun de ces emplois nécessite certaines connaissances et aptitudes spécifiques : bref, qu'il requiert des qualifications, quoique celles-ci ne soient pas reconnues par les institutions ou les employeurs. En conséquence, plutôt que de parler de non-qualification, Rose suggère qu'il vaut mieux appréhender la question en termes de degrés de qualification. En ce sens, soutient-il, les notions de travail peu qualifié ou de travail faiblement qualifié semblent plus adéquates pour décrire la réalité des travailleurs dénués de formations élevées, mais qui ont tout de même assez d'habiletés relationnelles et d'aptitudes pour accomplir un travail dans une entreprise ou un commerce donné.

Puisque la qualification pose des enjeux fondamentaux qui ont trait à la complexité du travail et à l'autonomie relative des travailleurs, nous sommes d'avis que ces mêmes enjeux concernent forcément aussi le travail peu qualifié. Or, comment ce dernier concept est-il abordé et mesuré dans les études empiriques ? À quelles dimensions et à quels indicateurs a-t-on le plus souvent recours ?

## **2.2. LES DIMENSIONS D'ANALYSE**

Divers auteurs ont soumis la qualification du travail à un examen empirique. Dans cette section, nous présentons trois études qui ont retenu notre attention parce qu'elles ont aussi traité du travail peu ou faiblement qualifié (ou non qualifié). Cet exercice a pour but de faire ressortir des exemples de dimensions d'analyse ou d'indicateurs qu'emploient certains chercheurs pour circonscrire cette réalité.

Dans une étude menée par le CEREQ (Fournier et Guindon, 2008), on souhaite démontrer que, à un niveau d'occupation égal pour un secteur économique donné, le niveau de qualification moyen exigé de la part des travailleurs français et détenu par ceux-ci au moment de l'embauche tend à s'accroître substantiellement depuis les années soixante, bien que cette tendance ait quelque peu ralenti depuis le début des années quatre-vingt-dix. L'étude repose sur l'utilisation de trois concepts clés : le niveau d'occupation, le niveau de qualification et le « standard » de qualification.

Le niveau d'occupation réfère à la catégorie socioprofessionnelle inhérente à un emploi donné, peu importe le secteur étudié. On recense sept niveaux d'occupation différents. Il s'agit d'une hiérarchisation des catégories socioprofessionnelles en fonction du degré de qualification de l'activité de travail : artisans, commerçants et entrepreneurs (1), ingénieurs, cadres et professions libérales (2), personnel de supervision et techniciens (3), travailleurs non manuels qualifiés (4), travailleurs manuels qualifiés (5), travailleurs non qualifiés non manuels (6) et travailleurs non qualifiés manuels (7). Cette échelle est tirée des « enquêtes sur l'emploi » qui se fondent sur la « nomenclature française des emplois et catégories d'emplois » (PCS) et à laquelle ont été ajoutés les niveaux 4 et 6.

Le niveau de qualification correspond au degré de qualification du travailleur. Il est mesuré à partir d'une échelle tenant uniquement compte de la scolarité de l'individu : la qualification du travailleur est donc pensée ici essentiellement en termes de niveaux de scolarité acquis. Voici à quoi correspondent les différents niveaux de l'échelle, I étant le niveau le plus élevé, et VI, le niveau le plus bas : qualifications correspondant à trois ans d'études ou plus après le baccalauréat (niveaux I et II), qualifications correspondant à deux ans d'études ou moins après le baccalauréat (niveau III), baccalauréat ou qualifications de niveau équivalent (niveau IV), le CAP<sup>1</sup> ou le BEP<sup>2</sup> ou autres qualifications de niveau équivalent (niveau V), aucune autre qualification que le CEP<sup>3</sup> ou le BEPC<sup>4</sup> (niveau VI).

Enfin, on définit le standard de qualification comme le niveau qui correspond le plus fréquemment au niveau de qualification dans un secteur économique donné. Par exemple : le niveau de qualification VI est le standard de qualification des travailleurs non qualifiés non manuels du secteur des services.

Les auteurs ont compilé quelques bases de données statistiques sur l'emploi disponibles en France; il s'agit des enquêtes sur l'emploi de l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE). Ils ont opéré quelques transformations statistiques afin de rendre leurs données conformes aux principaux concepts et indicateurs de l'étude. Les

---

<sup>1</sup> Certificat d'aptitudes professionnelles

<sup>2</sup> Brevet d'études professionnelles

<sup>3</sup> Certificat d'études primaires

<sup>4</sup> Brevet d'études du premier cycle

résultats convergent d'ailleurs avec leurs hypothèses, c'est-à-dire que l'on assiste à une élévation du standard de qualification, peu importe les niveaux de qualification et pour la plupart des secteurs économiques (ils n'étudient cependant pas le cas du secteur public). Ceci est notamment confirmé par le fait que, parmi les travailleurs manuels non qualifiés et les travailleurs non manuels non qualifiés, la proportion des individus détenteurs de qualifications de niveau VI (aucune autre qualification que le CEP, BEPC ou le certificat d'études primaires) a diminué de manière notable pour céder la place à des détenteurs de qualifications de niveau IV et V.

Une deuxième étude française s'est intéressée à la question de l'identité de classe des travailleurs non qualifiés français (Amossé et Chardon, 2006). Il s'agit d'une imposante démonstration qui repose sur des données tant qualitatives que quantitatives tirées de plusieurs autres études. Afin de circonscrire l'emploi non qualifié, Amossé et Chardon proposent une définition qui repose sur l'adéquation entre le contenu des emplois et la spécialité des jeunes qui l'exercent. On postule d'abord que, en début de parcours professionnel, c'est la formation de départ qui constitue l'essentiel de la qualification (Amossé et Chardon, 2006 : 227). Partant de ce critère, les auteurs avancent qu'une profession donnée sera qualifiée à condition que l'accès à celle-ci en début de parcours nécessite un diplôme spécifique. Si la situation contraire se présente, on a affaire à un emploi non qualifié. Une fois appliqués ces critères aux PCS (grille de classification des professions et catégories socioprofessionnelles française), pour 1982 et 2003, ils déterminent quelles professions constituent des emplois non qualifiés, tant chez les employés que chez les ouvriers. Ainsi, chez les employés non qualifiés, on retrouve les catégories suivantes : assistantes maternelles, aides à domicile, femmes de ménage, agents de service (État, hôpitaux, collectivités locales), caissiers, employés de libre-service, vendeurs non spécialisés, serveurs, aides de cuisine, employés d'hôtel, agents de surveillance, concierges. Chez les ouvriers non qualifiés, les catégories retenues sont celles de la logistique et des transports (manutentionnaires, agents du tri), de l'agroalimentaire, de la chimie et autres industries de *process*, de l'entretien, des travaux publics et du bâtiment, de la mécanique et du travail des métaux, de l'agriculture et d'autres domaines (électricité, électronique, textile, bois, etc.).

À partir de ce schéma de classification qu'ils appliquent aux différentes bases de données statistiques françaises relatives à l'emploi (INSEE), et en se fondant également sur des données tirées de la littérature, les auteurs dressent un portrait général de la composition et de la situation des travailleurs non qualifiés en France. Ils tentent ensuite de cerner l'identité sociale de ce segment de la main-d'œuvre.

Dans cette étude, une situation de liberté réduite au travail constitue une dimension importante du travail peu qualifié. En plus des salaires faméliques inhérents aux professions non qualifiées, celles-ci sont marquées par des conditions de travail difficiles. La répétition continue de mêmes gestes en fournit un excellent exemple. Un environnement de travail hostile en fournit un autre, qu'il soit défini en termes de bruits ou de saleté dans le cas des ouvriers non qualifiés, ou par la pression de la clientèle et l'imprévisibilité des horaires dans le cas des employés non qualifiés des services. Bref, par delà leur singularité, les ouvriers et les employés non qualifiés en France se reconnaissent à leurs conditions de travail ardues et à leur salaire.

Finalement, une troisième étude, norvégienne, mérite d'être abordée ici, étant donné la perspective originale qu'elle offre pour la définition empirique de la « faible

qualification » (Knot Roed et Morten, 2004). Dans cette étude, on cherche à vérifier si la propension au chômage des travailleurs peu qualifiés norvégiens a augmenté pendant les années quatre-vingt-dix. On souhaite ainsi voir si l'hypothèse de l'OCDE concernant le *skill biased technological change* tient dans le cas de la Norvège. Cette théorie postule que la nouvelle économie du savoir touche les travailleurs peu qualifiés de différentes manières, selon le fait qu'ils se retrouvent dans une économie plus libéralisée (ce qui implique une baisse de leurs salaires comme cela serait le cas en Angleterre ou aux États-unis) ou une économie plus régulée (ce qui conduirait à leur exclusion du marché du travail, et qui serait prétendument le cas en Europe).

Pour examiner cette question, les auteurs proposent de définir la faible qualification comme un phénomène unissant les deux dimensions suivantes : la « faible éducation » et la « faible habileté ». D'une part, la faible éducation correspond à l'éducation formelle, c'est-à-dire qu'elle peut être mesurée ou vérifiée par le bas niveau de scolarité atteint par les travailleurs. D'autre part, la faible habileté est composée à la fois de l'éducation formelle, de l'éducation informelle et des expériences professionnelles des travailleurs. Plus concrètement, il s'agit de l'expérience de travail d'un individu. Dans leur cadre théorique, les auteurs soutiennent que cette expérience est exprimée par le salaire actuel et que, pour mieux clarifier cette information, on doit aussi chercher à connaître les salaires des années antérieures.

Une analyse comparée de leur matériel, fondée uniquement sur la dimension « faible éducation » ou sur la dimension « faible habileté », permet aux chercheurs d'aboutir à des conclusions intéressantes. Ainsi, sur la base de la faible éducation, on peut déduire que la propension au chômage des travailleurs peu qualifiés norvégiens ne s'est pas accentuée pendant la période étudiée. Par contre, un examen sous l'angle de la faible habileté conduit à un portrait de la situation qui est contraire au précédent. Les auteurs concluent qu'il existe une détérioration effective des chances d'emploi en Norvège pour les personnes avec un niveau d'habileté relativement peu élevé (donc une expérience de travail plus faible), ce qui est rendu manifeste quand on compare le destin professionnel de ces individus avec ceux qui possèdent le même niveau d'éducation formel, mais qui détiennent un niveau plus élevé d'habileté.

En somme, pour tenter de mesurer la faible qualification, les trois études recensées ici ont eu recours à des dimensions ou des indicateurs tels que le niveau d'occupation et le niveau de scolarité. Leurs auteurs ont aussi intégré la dimension « expérience de travail » (mesurée par le salaire) ainsi que divers indicateurs visant à cerner certaines conditions de travail, en vue de traduire ce qu'ils ont nommé « une situation de liberté réduite au travail ».

Ce survol, même très bref, illustre ainsi deux faits. D'abord, que les conceptions traditionnelles de la qualification sont également présentes dans les analyses sur le travail peu qualifié et que les enjeux de complexité et d'autonomie n'en font pas systématiquement partie. Ensuite, qu'il semble toutefois exister dans quelques études une volonté de dépasser les seuls critères habituels de scolarité et d'occupation, pour introduire, par exemple, des indicateurs relatifs à l'expérience de travail ou au degré de liberté dans lequel s'effectue le travail peu qualifié, ce dernier critère permettant une certaine mesure de l'autonomie relative de la main-d'œuvre.



## **CHAPITRE 3 – TRAVAILLEURS PEU QUALIFIÉS ET TRAVAIL PEU QUALIFIÉ AU QUÉBEC ET AU CANADA : PROFIL ET DÉBAT**

L'examen des études canadiennes ou québécoises qui traitent de la question du travail peu qualifié conduit à trois constats.

En premier lieu, les concepts de travail peu qualifié et de travailleurs peu qualifiés sont souvent utilisés de manière équivoque par les chercheurs canadiens. On ne définit pas toujours clairement ces concepts. Par exemple, on établit un lien direct entre le degré de qualification et le niveau de scolarité des travailleurs sans expliquer pourquoi. Parfois, on utilise la notion de qualification comme un synonyme à celle de compétence et les deux termes se retrouvent ainsi entrecroisés dans une même étude.

En deuxième lieu, la littérature s'articule généralement autour de différents thèmes de recherche qu'il est possible de regrouper sous deux grandes catégories. Il s'agit de la qualité des emplois et des conditions d'exercice du travail peu qualifié, ainsi que de l'accès à l'emploi des travailleurs peu qualifiés ou de la part relative du travail peu qualifié sur le marché de l'emploi.

Enfin, les études canadiennes ou québécoises qui s'intéressent spécifiquement à la faible qualification du travail ou à la faible qualification des travailleurs ne sont pas nombreuses. Aussi, il s'avère très difficile de dresser un portrait qui apporte un réel éclairage sur les caractéristiques de la main-d'œuvre peu qualifiée canadienne ou québécoise. Il existe toutefois quelques enquêtes qui portent sur des thèmes connexes et qui permettent de jeter un premier regard même incomplet sur cette question. Nous pensons ici surtout aux études ayant trait aux rapports entre les salaires et le niveau de scolarité.

Dans ce chapitre, nous présentons un certain nombre d'études qui nous ont semblé les plus intéressantes et les plus susceptibles d'éclairer notre propos. Ainsi, dans une première section, nous avons cherché à rassembler celles qui contribuent à amorcer un profil des travailleurs peu qualifiés. Une deuxième section décrit quelques études sur la qualité des emplois et les conditions d'exercice du travail peu qualifié. Enfin, une troisième section regroupe des travaux qui ont abordé la question de l'accès à l'emploi pour les travailleurs peu qualifiés. Ce faisant, cette revue tentera de donner la mesure du débat qui se tient à propos du travail peu qualifié.

### **3.1. QUELQUES ÉLÉMENTS POUR UN PROFIL DES TRAVAILLEURS PEU QUALIFIÉS**

Qui sont les travailleurs peu qualifiés ? Connaît-on certaines de leurs caractéristiques principales ? Et quelle est leur importance relative sur le marché de l'emploi québécois ou canadien ?

Les études québécoises ou canadiennes examinées qui se sont penchées précisément sur la situation du travailleur peu qualifié semblent surtout avoir retenu le salaire comme dimension principale de leur analyse. Aussi, nous abordons cette section en deux étapes. En premier lieu, nous relevons quelques indicateurs ainsi que certaines précisions à tenir

compte pour une première évaluation de la part du travail peu qualifié dans l'économie québécoise et nous évoquons brièvement quelques études qui ont traité de la question du salaire chez les travailleurs peu qualifiés. En second lieu, nous présentons quelques analyses qui ont aussi retenu le salaire comme dimension principale, mais cette fois-ci pour des segments de main-d'œuvre autres que le travailleur peu qualifié mais qui sont susceptibles de s'en rapprocher. Précisons qu'un tel rapprochement entre ces deux types de segment de main-d'œuvre ne tient toutefois qu'à une seule variable, la scolarité, bien qu'il s'agisse d'un indicateur imparfait de la qualification pour les raisons évoquées précédemment.

À notre connaissance, hormis le cas du CETECH, il n'existe pas comme tel d'autres études qui, à partir d'une définition clairement établie, ont chiffré la part relative de l'emploi peu qualifié au Québec. Nous utiliserons donc exclusivement les données produites par le CETECH, lequel mène à chaque année son enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (EREQ). Les résultats tirés de cette enquête fournissent notamment une répartition des emplois selon la catégorie professionnelle et selon la taille de l'établissement. Les professions sont regroupées en trois grandes catégories, soit les travailleurs hautement qualifiés, les techniciens qui ne sont pas de niveau collégial de même que les travailleurs intermédiaires et élémentaires. Cette dernière catégorie englobe les travailleurs peu qualifiés du travail de bureau, de la vente et des services, ainsi que les travailleurs de la production. Elle compte toutefois dans ses rangs un segment de travailleurs de la production qui pourraient aussi être rangés parmi les travailleurs qualifiés, soit la deuxième catégorie. De fait, une définition plus restrictive du travail peu qualifié entraînerait éventuellement un regroupement différent pour certains types de travailleurs spécialisés.

Dans son édition de 2007, l'EREQ présente les observations suivantes : la catégorie des « travailleurs intermédiaires et élémentaires », donc la moins qualifiée, représente 1 138 580 emplois, soit près de 60 % de tous les emplois au Québec. En ce qui concerne la taille des établissements où on les retrouve, ces emplois sont distribués entre les trois catégories de taille de façon quasi similaire à l'ensemble des emplois, soit plus précisément 26 % dans les établissements comptant entre cinq et 19 employés, 37 % dans ceux de 20 à 99 employés, et 37 % dans les établissements de 100 employés ou plus (Hamzaoui, 2008 : 26).

Quant au salaire que touchent les travailleurs peu qualifiés québécois ou canadiens, quelques études s'y sont intéressées. Certaines d'entre elles ont examiné les obstacles que le marché peu qualifié du travail doit affronter.

Par exemple, Beaulieu (2000) a analysé les effets des réductions des droits de douane sur le marché du travail canadien pendant la période 1983-1996, dans le but de vérifier la théorie qui postule qu'une modification de la politique commerciale d'un État touche différemment les travailleurs qualifiés et peu qualifiés. Il retient comme cadre d'analyse les ajustements qui ont eu lieu sur le marché du travail à la suite de l'accord de libre-échange Canada-États-Unis. Beaulieu définit le travailleur peu qualifié à partir d'une distinction par type d'occupation : les travailleurs de la production sont considérés comme peu qualifiés, et les travailleurs « hors production », comme qualifiés. Il reconnaît toutefois la faiblesse d'une telle conceptualisation :

La classification production/hors production ne paraît pas être la typologie la plus appropriée pour analyser la distribution des revenus entre les travailleurs qualifiés et les travailleurs peu qualifiés, étant donné le fait que chacune de ces catégories présente une large étendue de niveaux de qualifications possibles. Néanmoins, il existe une corrélation élevée entre le type d'occupation (production/non production) et d'autres indicateurs de la qualification tel que le niveau de scolarité (Beaulieu, 2000 : 542).

Son analyse repose à la fois sur l'examen des modifications des salaires ainsi que sur l'observation des variations du niveau d'employabilité des travailleurs. En fonction des types d'occupation (production / hors-production), Beaulieu conclut que, bien que les réductions des droits de douane au Canada n'aient pas concerné un type de travailleurs plus que l'autre en ce qui a trait au salaire, les travailleurs peu qualifiés ont clairement été touchés par une diminution des emplois, ce qui ne fut pas le cas des travailleurs qualifiés.

Dans le même sens, une analyse de la Micro-economic Analysis, Division de Statistique Canada (Yan, 2005), examine l'effet des technologies de l'information et des communications et de la sous-traitance sur la demande de travailleurs qualifiés sur le marché du travail canadien. Pour la période 1981-1996, l'auteur de l'étude exploite des données ayant trait à 84 industries manufacturières canadiennes et provenant d'une base de données construite à partir de trois sources distinctes : le *KLEMS productivity dataset (Capital, Labour, Energy, Material, Services)*, le *Annual Survey of Manufactures (ASM)* et le *Input-Output tables* de Statistique Canada. Selon l'auteur, une importante caractéristique de l'économie canadienne depuis deux décennies est que l'écart de salaire entre les travailleurs qualifiés et les travailleurs peu qualifiés ne cesse de s'accroître.

À l'instar de l'étude de Beaulieu (2000), les travailleurs moins qualifiés sont ici entendus comme travailleurs de la production, alors que les travailleurs qualifiés occupent des emplois associés aux activités « hors production ». Les données montrent que le second groupe de travailleurs a bénéficié d'une demande accrue dans le secteur manufacturier au cours de la période. Elles indiquent aussi que le ratio des salaires des travailleurs hors production par rapport à ceux des travailleurs de la production augmente depuis 1981. L'auteur conclut que, non seulement la sous-traitance et les technologies ont eu un effet important sur la demande de travailleurs qualifiés, mais qu'on peut également percevoir l'impact de ces facteurs favorables à ce type de main-d'œuvre à travers le prisme de partage des salaires en entreprise.

Ces études sur le salaire des travailleurs peu qualifiés s'appuient toutefois sur une conception de la qualification qui peut être jugée très insatisfaisante. Les travailleurs de la production ne peuvent tous être rangés ainsi du côté des travailleurs peu qualifiés, et ceux des services, chez les travailleurs qualifiés. Ces résultats seraient-ils les mêmes si les auteurs avaient défini autrement le travail peu qualifié?

Par ailleurs, d'autres études ont aussi retenu le salaire comme dimension d'analyse, pour des segments de main-d'œuvre qui peuvent se rapprocher du segment peu qualifié, c'est-à-dire dans la mesure où la scolarité peu élevée est la caractéristique commune. Il s'agit des travailleurs faiblement rémunérés.

Une étude menée par Statistique Canada, en 2004, s'intéresse aux effets à long terme de la nouvelle économie sur les salaires des travailleurs, plus particulièrement pour les travailleurs faiblement rémunérés (Statistique Canada, 2004). Cette étude s'appuie sur des données longitudinales tirées de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR). Il s'agit de construire un profil des travailleurs canadiens faiblement rémunérés en 1996 et d'observer ensuite si l'état de ces travailleurs s'améliore pendant la période 1996-2001, en prenant le salaire hebdomadaire comme principal indicateur. La population étudiée est un échantillon représentatif composé de deux groupes de travailleurs : les travailleurs « standards » et les travailleurs faiblement rémunérés. Pour être admis dans l'échantillon, un travailleur devait avoir répondu aux deux coups de sonde de 1996 et 2001, être salarié, ne pas être étudiant ou retraité et être âgé de 16 à 50 ans en 1996. Pour faire partie de la catégorie des travailleurs faiblement rémunérés, il devait gagner moins de 410,70 \$ par semaine. Selon l'enquête, approximativement 31% des travailleurs canadiens qui étaient employés en décembre 1996 faisaient partie de cette catégorie.

Il ressort de cette étude que l'éducation joue un rôle déterminant quant à la probabilité de faire partie ou non de la catégorie des travailleurs faiblement rémunérés. De fait, il est indiqué que les travailleurs ayant une scolarité de niveau secondaire ou moins ont environ trois fois plus de chance de faire partie de cet ensemble. Selon l'échantillon, en 1996, la probabilité d'être faiblement rémunéré était de 36% pour quelqu'un dont le niveau de scolarité maximum était le secondaire, et de 13,5% pour un diplômé universitaire. Inversement, en ce qui a trait à la probabilité de connaître une hausse des revenus salariaux à travers le temps (une période de cinq ans dans le cas de cette enquête), on note que les détenteurs de diplômes universitaires ont près de deux fois plus de chance de sortir de la condition de travailleur faiblement rémunéré (65%) que ceux qui ne détiennent qu'un diplôme de niveau secondaire.

Par ailleurs, une étude récente du MESS (Savard, 2009) présente des données qui nuancent quelque peu la nature du lien entre la faible rémunération et le niveau de scolarité des travailleurs. Cette étude s'appuie également sur l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu de Statistique Canada, et elle utilise des données de 2004. Le travailleur à faible revenu correspond ici à une personne qui a démontré un effort de travail soutenu pendant l'année (plus de 910 heures), mais dont le revenu est situé sous le seuil de faible revenu tel que défini par la mesure du panier de consommation (MDC) pour 2004.

L'étude montre que les travailleurs à faible revenu ne sont pas nécessairement faiblement scolarisés. En effet, bien que 23,5% de ces travailleurs n'aient pas de diplôme d'études secondaires, 46,5% – donc près d'un travailleur faiblement rémunéré sur deux – possèdent un diplôme d'études postsecondaires (diplôme d'études secondaires professionnelles, diplôme d'études collégiales, diplôme d'études universitaires).

Une autre publication de Statistique Canada (Morissette et Picot, 2005) examine l'évolution du travail faiblement rémunéré et des familles vulnérables sur le plan économique pendant les deux dernières décennies (1980,1990). Les auteurs effectuent une synthèse des études complétées par le Business and Labour Market Analysis Division of Statistics Canada; les données utilisées sont donc tirées de ces études. Parmi l'ensemble de la main-d'œuvre canadienne travaillant à temps plein en 1980 et 1990,

respectivement 15,4 % et 16,3 % des employés étaient considérés comme étant faiblement rémunérés. Le travail faiblement rémunéré est ici défini comme un emploi dont le salaire horaire correspond à moins de 10 dollars. Si l'on décompose le pourcentage pour l'année 1980, on constate que 38,6 % des travailleurs canadiens faiblement rémunérés étaient également faiblement scolarisés (le niveau de scolarité maximum de ces travailleurs étant le diplôme secondaire). Par comparaison, les détenteurs d'un diplôme universitaire ne correspondent qu'à 4 % de cet ensemble de travailleurs peu favorisés sur le plan salarial. Pour l'année 2000, la proportion de travailleurs faiblement scolarisés grimpe à 47 % tandis que celle des diplômés de niveau universitaire se tient à 6,5 %.

Morissette et Picot, qui intègrent l'étude *Low-Paid employment and 'moving up' 1996-2001* dans leur analyse, abondent dans le même sens que cette dernière. Ainsi, ils affirment que, chez les travailleurs faiblement rémunérés qui sont également faiblement scolarisés, la probabilité de connaître une hausse salariale dans le temps demeure en bout de ligne relativement faible.

Enfin, plus récemment, soit en 2004, un rapport a été publié par la Income Statistics Division de Statistique Canada. L'analyse se fonde aussi sur l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu et elle s'intéresse notamment à la question des rapports entre la faible rémunération d'une certaine proportion de travailleurs canadiens et le bas revenu observé dans certaines catégories de population au Canada. À partir des données du SLID, les chercheurs concluent que, de 1993 à 2004, les travailleurs peu scolarisés ont été touchés de manière plus importante par le travail faiblement rémunéré. De fait, la proportion de travailleurs faiblement rémunérés parmi ceux qui détenaient au maximum un diplôme d'études secondaires s'est toujours maintenue au-delà de 20 % pendant cette période, tandis que la proportion de travailleurs faiblement rémunérés qui détenait un diplôme universitaire s'est toujours tenue en deçà de 10 %.

En somme, à la lumière de ces études, il semble exister au Canada un lien entre le niveau de scolarité et la probabilité d'être associé à la catégorie des travailleurs faiblement rémunérés, mais ce lien n'est pas forcément univoque. Toutefois, faut-il en convenir, ce type d'analyse ne contribue qu'à enrichir partiellement un portrait du travail peu qualifié. En retenant le niveau de scolarité comme seule variable, ces études ne peuvent tout au plus conduire qu'à formuler certaines hypothèses sur des éléments délimités de la réalité des travailleurs peu qualifiés.

Les deux prochaines sections traitent d'études qui ont abordé autrement le travail peu qualifié, en s'attardant, soit à la qualité des emplois et aux conditions d'exercice du travail, soit à l'accès à l'emploi des travailleurs peu qualifiés.

### **3.2. LA QUALITÉ DES EMPLOIS ET LES CONDITIONS D'EXERCICE DU TRAVAIL PEU QUALIFIÉ**

Pour Graham S. Lowe (2000 : 65), il existe un lien manifeste entre le niveau de scolarité des travailleurs et la qualité des emplois qu'ils obtiennent. L'idée générale est qu'un niveau de scolarité élevé permet l'accès à des emplois où on accorde un plus grand espace d'autonomie, de mise en œuvre de ses habiletés ainsi que plus d'autorité (ou de pouvoir); c'est essentiellement ce qu'il entend par la « qualité d'emploi ». Comme le niveau de scolarité est généralement tenu pour un indicateur légitime du

degré de qualification d'un individu, il présume que les travailleurs faiblement qualifiés – ou qui, selon ce raisonnement, sont donc faiblement scolarisés – auront très peu accès à de tels emplois. L'auteur avance qu'il s'agit d'un constat troublant étant donné le fait que, selon plusieurs sondages et enquêtes, la majorité des Canadiens souhaite une meilleure qualité de vie au travail et de meilleurs emplois faisant appel à l'ensemble de leurs compétences.

Or, en dépit des nombreuses promesses offertes par la nouvelle économie, des spécialistes soutiennent que la qualité des emplois et des conditions de travail s'est dégradée au Canada, cela plus particulièrement pour le travail semi ou peu qualifié. Un document du Center for the study of living standards (CSLS) révèle que, en général, la qualité des emplois au Canada s'est détériorée significativement pendant les années quatre-vingt et quatre-vingt-dix et que ce déclin a touché de manière plus importante la catégorie des travailleurs moins qualifiés. La détérioration s'est produite notamment dans les formes de participation aussi élémentaires que l'accès à l'information, chez les travailleurs non qualifiés de la production et les travailleurs de métier (Jackson & Kumar, 1998).

D'autres chercheurs soulignent que la nouvelle économie a sans aucun doute pu être bénéfique à quelques catégories de travailleurs au plan de la qualité des emplois, notamment les gestionnaires et les travailleurs du savoir, mais qu'elle a laissé dans l'ombre le groupe démographiquement important des femmes peu scolarisées ou spécialisées. En cela, ces auteurs parlent d'une nouvelle économie du savoir « sexuée<sup>5</sup> » (Hughes, Lowe et Schellenberg, 2003).

Par ailleurs, le nombre de travailleurs qui considèrent que leur travail exige un haut niveau de compétence aurait stagné au début des années quatre-vingt-dix (Jackson & Kumar, 1998). Or, selon les Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques (RCRPP), la qualification du travail et la qualité des relations de travail sont des sources importantes de motivation pour les travailleurs. En effet, à partir d'une enquête menée auprès de 2500 salariés canadiens, le RCRPP soutient que la qualité des relations de travail est le plus important déterminant de la satisfaction au travail, suivie par le fait de pouvoir effectuer un travail à la hauteur de ses compétences. Il s'agirait même de conditions essentielles au développement de la nouvelle économie, puisque les milieux de travail qui se caractérisent par un niveau élevé de confiance, d'engagement et d'influence de la part des travailleurs paraissent favoriser l'avènement d'un climat de travail qui maximise le développement du capital humain. De fait, parmi les répondants de l'enquête, 58% des salariés qui se rangent dans la catégorie « fortes relations d'emploi » affirment être fortement en accord avec l'idée que leur emploi leur permet de développer leurs qualifications et leurs habiletés. À l'inverse, seulement un employé sur dix de la catégorie « faibles relations d'emploi » exprime cette idée (Lowe & Schellenberg, 2001 : 53).

Les « bons » emplois qui favorisent le développement des compétences chez les travailleurs auraient également un impact positif sur la productivité des entreprises, du fait que les employés ne se sentent pas surqualifiés pour les tâches à accomplir. Cependant, dans une perspective de comparaison à l'échelle internationale, sur une échelle de 17 pays où se retrouvent les États-Unis ainsi que 15 pays européens, le

---

<sup>5</sup> Notre libre traduction de « gendered economy ».

Canada serait situé à l'avant-dernière place en cette matière, tout juste avant les États-Unis où la proportion de travailleurs surqualifiés s'avère très élevée (Brisebois, 2003). Les Canadiens plus scolarisés obtiennent néanmoins plus facilement des emplois en accord avec leurs compétences que les travailleurs peu scolarisés (Brisebois, 2003; Lowe & Schellenberg, 2001).

En contrepartie, le phénomène de sous-scolarisation existe également. Dans les seuls cas de l'Ontario et du Québec, le rapport d'adéquation observé entre le marché du travail et le système éducatif révèle que la sous-qualification affecterait plus souvent les femmes célibataires ou divorcées. De plus, ce phénomène toucherait moins régulièrement les Canadiens de naissance, les immigrants de longue date ou les personnes qui travaillaient l'année précédant le recensement sur lequel repose l'enquête *Surqualification et sous-qualification des travailleurs sur le marché du travail: le cas du Québec et de l'Ontario en 1991 et 1996*. En outre, les personnes surqualifiées gagnent plus et les sous-qualifiées gagnent moins que les travailleurs adéquatement qualifiés (Montmarquette & Thomas, 2002).

Qu'en est-il précisément au Québec ? Une étude du CETECH (Fortier & Savard, 2006) montre que la conjoncture économique ayant suivi la récession du début des années quatre-vingt-dix a été globalement favorable à la croissance d'emplois de qualité parmi les travailleurs peu qualifiés. Tout en admettant la part de subjectivité qu'implique toute tentative de mesure objective de la qualité du travail, les chercheurs du CETECH soutiennent que des variables telles que la permanence de l'emploi ou le nombre d'heures travaillées peuvent servir à mesurer le degré de qualité inhérent aux nouveaux emplois offerts sur le marché du travail. Prenant appui sur ces critères, ils avancent que c'est dans le secteur des services (où se concentrerait une proportion importante du travail peu qualifié) que s'est effectuée la plus grande part de la croissance des emplois québécois au cours des dernières années. Ils ajoutent que le niveau de qualité des emplois inhérents à ce secteur appuie la thèse de la croissance des emplois peu qualifiés de qualité. Aussi, on note une hausse du nombre d'emplois de 22 % pour le personnel de niveau intermédiaire (pour lequel le DES est exigé) et de 15,2% pour le personnel de niveau élémentaire (aucune scolarité exigée). Néanmoins, on constate également une baisse de 38,6% des emplois occupés par les individus dont le parcours scolaire ne dépassait pas la huitième année.

Dans un second document, qui fait suite à leur étude réalisée pour l'ensemble du Québec, Fortier et Savard (2006) reprennent l'analyse de la qualité des emplois créés au Québec au cours de la période de croissance qui s'étend de 1996 à 2005, mais cette fois-ci en s'attardant de manière plus détaillée aux régions du Québec. Si cette étude aboutit relativement aux mêmes résultats que la précédente, on précise que les régions ont inégalement bénéficié de la hausse des emplois. De fait « les quelques régions qui ne se sont pas démarquées sur le plan de la qualité semblent, règle générale, être celles qui ne se sont pas non plus démarquées sur le plan de la quantité » (Fortier & Savard, 2006 : 22). On note également que Montréal constitue une exception en ce qui a trait aux travailleurs peu qualifiés, puisque le chômage a plutôt augmenté pour ce type de main-d'œuvre.

### **3.3. L'ACCÈS À L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS PEU QUALIFIÉS**

La question de l'effet des mutations récentes de l'économie canadienne sur le chômage et l'accès au marché du travail occupe une place importante dans la littérature scientifique canadienne. Parmi ce champ d'investigation, quelques publications traitent de cette réalité sous le prisme de la qualification des travailleurs et, partant, sous l'angle du travail peu qualifié. Il est à noter que des divergences apparaissent dans la littérature lorsque vient le temps de brosser un portrait précis de l'accès à l'emploi des travailleurs peu qualifiés. Ainsi, nous croyons justifié de ranger et d'exposer les études selon deux perspectives opposées : l'angle pessimiste et l'angle optimiste.

#### ***L'angle pessimiste***

L'angle pessimiste recouvre les recherches et les théories qui postulent que des transformations récentes de l'économie canadienne modifient durement l'employabilité des travailleurs peu qualifiés. Cette réalité serait rendue manifeste par les taux d'activité anémiques de cette catégorie de travailleurs ainsi que par la rencontre de plusieurs obstacles sur le marché du travail, particulièrement le marché peu qualifié.

En guise d'illustration générale d'une lecture particulièrement pessimiste de la situation d'ensemble, dans *Are we becoming two societies?*, Beach et Slotsve (1996) dressent un portrait de la situation du marché du travail canadien des années 1980 qui indique la présence de transformations substantielles de l'économie nationale pendant cette période. En effet, les auteurs soutiennent que l'emploi s'est déplacé du secteur manufacturier au secteur des services et que l'on est passé d'une situation où la norme du travail « à vie » dominait à une nouvelle réalité principalement caractérisée par des emplois indéterminés ou à temps partiel, quand il ne s'agit pas de chômage élevé ou de licenciements massifs. Ce nouveau contexte est également marqué par une hausse des qualifications techniques exigées pour obtenir un emploi, ainsi que par les délocalisations du travail peu qualifié vers les pays du Tiers-monde où dominent les bas salaires. Tout ceci entraînerait une réduction des possibilités pour les travailleurs peu qualifiés sur le marché du travail canadien.

En ce qui a trait aux taux d'activité anémiques, on doit noter les travaux que Riddel a effectués, à partir d'un examen des données de Statistique Canada sur les taux d'activité de la main-d'œuvre canadienne, selon le plus haut niveau de scolarité atteint pour la période 1980-1993. Riddel (1995) constate qu'il existe de nombreuses évidences confortant les thèses classiques de la nouvelle économie du savoir, surtout en ce qui concerne la hausse des exigences des employeurs en matière de qualification minimale pour occuper la majorité des emplois. Ainsi, le taux de participation au marché du travail chez le groupe des travailleurs ne bénéficiant que d'une scolarité de niveau primaire est passé de 40% en 1980 à 25% en 1993. Parmi ce groupe, on note également une hausse du taux de chômage pendant la même période, celui-ci étant passé de 9% à 16,5%.

Quant aux rapports qu'entretiennent les travailleurs peu qualifiés avec le chômage, une étude (Kuhn et Robb, 1998) a cherché à vérifier si l'on peut expliquer l'écart différentiel entre les taux de chômage canadien et américain, pendant les années 1980 à partir de l'hypothèse de l'OCDE sur le *skill biased technological change*. Selon cette dernière, il

existerait un biais favorable à une valorisation des compétences en hausse dans la nouvelle économie, consubstantielle à une dévalorisation des travailleurs peu ou non qualifiés. En Europe, cela entraîne un niveau de chômage élevé s'expliquant par le fait que les marchés du travail nationaux y sont plus régulés, ce qui aurait pour effet de favoriser l'exclusion ou le retrait volontaire de ce type de main-d'œuvre. Toujours selon l'OCDE, les travailleurs peu qualifiés américains connaissent un destin différent, puisque l'économie moins régulée du pays leur permet de se maintenir en emploi, mais à de moindres salaires.

Les principales conclusions de l'analyse de Kuhn et Robb tendent de prime abord vers une confirmation de l'hypothèse de l'OCDE. En effet, soutiennent-ils, pendant la période étudiée (1973 à 1989), les salaires ont effectivement chuté dans les deux pays (Canada et États-Unis) chez la main-d'œuvre peu qualifiée. Cependant, la générosité des politiques sociales du Canada paraît avoir conduit les travailleurs canadiens à se retirer plus souvent que leurs confrères américains du marché du travail à la suite d'une diminution des salaires. Enfin, il existerait un déclin de l'employabilité des travailleurs peu qualifiés qui pourrait avoir eu un effet sur le taux de chômage plus élevé au Canada par rapport aux États-Unis pendant les années 1980. Toutefois, les deux analystes n'interprètent pas ces résultats comme une exacte démonstration de l'hypothèse *du skill biased technological change*, puisque des informations contradictoires ressortent également de l'analyse des données.

En ce qui concerne plus précisément la question de la participation au marché du travail des travailleurs peu qualifiés, une étude menée par Gingras et Roy (2000) a cherché à vérifier l'existence d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée au Canada. On y a également testé l'hypothèse selon laquelle les économies marquées par une hausse du capital humain moyen et une complexification des activités productives offrent très peu de chances au segment peu qualifié de la main-d'œuvre. Les résultats montrent que les travailleurs de tous les groupes d'âge ayant huit années d'étude ou moins à leur actif ont vu leur situation se dégrader pendant les récentes années. De plus, le groupe composé des personnes les plus âgées apparaît comme étant le plus vulnérable sur le marché du travail. L'analyse souligne aussi l'importance de détenir un certain niveau de littéracie pour obtenir de bons emplois au Canada. Elle montre que les jeunes qui n'obtiennent pas le niveau minimal d'exigence en la matière font face à des conditions nettement plus difficiles sur le marché du travail, tant en termes de salaires que de possibilités d'emplois. Les analystes se fondent sur l'*Essential skills project* de Développement des ressources humaines du Canada, lequel indique que le niveau de littéracie minimal pour obtenir un emploi parmi les moins qualifiés est de trois sur une échelle de 5 (selon l'étude de DRHC, 75% des jeunes Canadiens en possession d'un diplôme de niveau secondaire obtiennent ce niveau). Aussi, à partir de ces résultats, Gingras et Roy concluent que tout doit être fait pour que les nouveaux entrants sur le marché du travail canadien soient pourvus, au minimum, d'un diplôme de secondaire V.

Enfin, l'étude *Permanent layoffs in Canada : overview and longitudinal analysis* (Picot, Lin et Pyper, 1998) de Statistique Canada apporte quelques éléments d'information concernant la relation qu'entretiennent les travailleurs peu qualifiés avec le phénomène des mises à pied définitives. Les auteurs ont cherché à répondre à divers questionnements ayant trait à l'instabilité accrue du marché de l'emploi canadien au cours des années 1990, à l'aide d'une base de données longitudinales (*Longitudinal*

*Worker File*) où sont séparés les employés et leurs employeurs. Ils montrent qu'il existe une forte relation entre ce phénomène et le degré de qualification des travailleurs.

En effet, les données tirées de l'enquête indiquent qu'alors que les mises à pied sont rares chez les travailleurs hautement qualifiés et rémunérés, les jeunes hommes faiblement qualifiés à bas revenu sont nettement plus susceptibles de connaître ce phénomène de manière répétée. De plus, l'analyse permet aux auteurs d'avancer qu'une minorité significative de travailleurs, soit environ 15% de l'échantillon, subit bon an mal an des mises à pied répétées (en moyenne, cinq par décennie). L'étude révèle également que la fréquence des mises à pied définitives est plus élevée dans les petites firmes où la volatilité de l'embauche est généralement la plus élevée. Ces employés seraient ainsi trois fois plus susceptibles d'être touchés par un licenciement que leurs collègues travaillant pour de grandes entreprises. Enfin, la variable « revenu » semble être déterminante pour départager les travailleurs chez qui le licenciement sera une expérience irrégulière de ceux chez qui elle est chronique.

Picot, Lin et Pyper concluent que, si les trajectoires professionnelles qui mènent à des mises à pied répétées peuvent être liées à des facteurs inhérents à la demande sur le marché du travail, elles découlent probablement aussi de facteurs associés à l'offre tels que le niveau de qualification. Un tel constat est de nature à handicaper en quelque sorte les travailleurs peu ou non qualifiés en ce qui a trait aux habitudes de travail ou à la motivation exprimée par ces travailleurs. Toutefois, les auteurs précisent que le matériel de l'analyse ne permet pas de trancher définitivement entre ces deux pistes d'explication. Ils ajoutent néanmoins que les autorités publiques concernées doivent être conscientisées par le fait que tous les déplacements de travailleurs ne peuvent être analysés sous le même angle, du moins si on se fie à ce qui ressort de cette étude.

### *L'angle optimiste*

L'angle optimiste est à rebours des analyses précédentes : les auteurs qui adoptent cet angle d'analyse ne croient pas que le travail peu qualifié ou les travailleurs peu qualifiés canadiens soient nécessairement atteints ou menacés par le nouvel ordre économique qui se met en place. À plus forte échéance, l'existence de cet ordre lui-même est remise en question.

Ainsi, dans son ouvrage *The quality of work*, G.S. Lowe (2000) soulève le fait que les prédictions sur l'avenir du travail et de l'emploi s'appuient sur des tendances qui semblent souvent prendre des directions contraires. Il critique la thèse voulant que la nouvelle économie soit à la source d'une transformation presque sans retour de la plupart des postes offerts sur le marché en des emplois qualifiés ou hautement qualifiés. Lowe soutient plutôt que la majorité des nouveaux emplois récemment créés au Canada exigent une qualification de niveau faible ou moyen. Il précise que la demande pour les professionnels, les experts techniques et les gestionnaires croît rapidement, mais que cette demande génère relativement peu de nouveaux emplois. Aussi défend-il l'idée – sans toutefois en faire la démonstration – que, dans un avenir rapproché, la majorité des emplois actuellement offerts sur le marché du travail canadien vont continuer de ne pas exiger plus que le diplôme d'études secondaires (Lowe, 2000 : 17).

Pour ce qui est de l'effet de la nouvelle économie sur l'accès à l'emploi des travailleurs peu qualifiés, une étude menée par Boothby et Gingras (1998) pour le compte de Développement des ressources humaines Canada avance que, chez les travailleurs les moins qualifiés – définis comme des personnes en possession d'aucun diplôme de niveau postsecondaire –, on ne constate aucune preuve d'une quelconque dégradation des conditions d'accès au marché du travail pendant la période 1971-1991. Une détérioration est néanmoins repérée chez les travailleurs peu qualifiés qui sont âgés de 55 ans et plus. Or, il semble qu'elle puisse s'expliquer par le fait que les travailleurs de cette catégorie d'âge quittent massivement la population active, puisqu'ils sont plus âgés que tous les autres et qu'ils constituent le segment le moins scolarisé de toute la main-d'œuvre peu qualifiée (on y constate une importante concentration de travailleurs ayant moins de 8 ans de scolarité).

En ce qui concerne les changements ou possibles contraintes rencontrés par le marché du travail canadien, un article de T.C. Sargent (2000) est à signaler. Sargent cherche à vérifier si, à l'instar de ce que soutiennent certains commentateurs en se basant sur l'hypothèse de l'OCDE concernant le *skill biased technological change*, le changement technologique inhérent à la « nouvelle » économie est à l'origine de la faible performance canadienne en matière d'emplois pendant les années quatre-vingt-dix. Sargent s'applique à voir si, dans le cas canadien, cette hypothèse est fondée sur des données empiriques sur l'emploi. Il conclut que le changement technologique ne peut être considéré comme le responsable de la performance mitigée du marché du travail canadien pendant la décennie 1990. Son analyse ne montre aucune évidence d'une quelconque restructuration du marché ni d'une relation négative entre un *skill biased technological change* et une régulation trop élevée des institutions publiques. Rappelons qu'une relation positive entre ces deux éléments aurait pu être à la source d'une augmentation du niveau de chômage des travailleurs peu qualifiés comme l'OCDE l'avance.

Enfin, dans la même veine, un article du sociologue Michael R. Smith (2001) prétend offrir un point de vue plus nuancé en ce qui a trait à la question des rapports entretenus entre le changement technologique et la demande de qualifications sur le marché du travail au Canada. Smith cherche avant tout à savoir si le changement en question a véritablement un effet positif sur la demande pour une main-d'œuvre plus qualifiée et si cela se traduit par une adaptation cohérente des systèmes éducatifs. Après avoir dressé une typologie des principaux ensembles de réponses théoriques à ce questionnement, tels qu'ils se présentent dans la littérature canadienne, l'auteur propose sa propre interprétation du phénomène : non seulement, soutient-il, les nouvelles technologies de l'information ne font pas augmenter la demande de qualification en général, mais le bassin de qualifications canadien ne suffit même pas à répondre à la demande de base.

Cette prise de position à première vue plutôt paradoxale s'appuie sur plusieurs arguments. D'abord, Smith questionne la pertinence des études qui établissent un lien direct entre les récentes avancées technologiques et la hausse des inégalités en termes de salaire. D'autres variables sont peut-être en cause : intégration accrue des femmes au marché du travail, hausse des embauches à temps partiel, etc. Aussi, la période de temps où semble s'être produite cette polarisation des salaires ne correspond pas nécessairement à un moment particulier d'accélération du changement technologique dans l'histoire canadienne. Par ailleurs, Smith relève plusieurs difficultés inhérentes au fait de percevoir, comme le font plusieurs chercheurs, une hausse progressive du retour

sur l'investissement en éducation. Le rapport entre les nouvelles technologies de l'information et le prétendu niveau élevé de qualification nécessaire à leur utilisation est également remis en cause. Enfin, l'auteur relève plusieurs indices qui semblent indiquer une pénurie de main-d'œuvre dans les secteurs associés à la mise en application de qualifications dites « intermédiaires ». Le niveau de littéracie relativement faible de plusieurs diplômés canadiens jouerait aussi un rôle important dans l'inadéquation entre l'offre et la demande de qualifications intermédiaires sur le marché canadien. Le système éducatif canadien pourrait donc agir comme un facteur d'explication pertinent à ce niveau.

## CONCLUSION

Au terme de ce bilan, quelles sont les principales conclusions qui se dégagent de la présente recension des écrits? En outre, quelles pistes de réflexion sont à considérer pour un examen plus approfondi du travail peu qualifié ou pour un portrait plus précis des travailleurs peu qualifiés canadiens ou québécois?

D'abord, on remarque que les travaux québécois ou canadiens ont surtout contribué à prendre part au débat sur la place actuelle qu'occupe le travail peu qualifié au sein du marché ainsi que sur son avenir. Ce faisant, peu d'études se sont attardées spécifiquement à décrire les caractéristiques des travailleurs peu qualifiés ou celles du travail peu qualifié, lesquelles caractéristiques auraient permis de dresser un profil plus étoffé.

Ensuite, une autre constatation s'impose, à savoir le manque de précision et de consensus chez les chercheurs canadiens à propos d'une définition du concept de « faible qualification », quand il ne s'agit pas de qualification tout court. En effet, tantôt on définit celle-ci uniquement sur la base du niveau de scolarité, et on s'inscrit alors directement dans la lignée d'une conception traditionnelle de la qualification. Tantôt on l'aborde en établissant une équivalence stricte entre les travailleurs faiblement qualifiés et les travailleurs de la production.

Dans ce dernier cas, sur quoi repose la logique d'un tel découpage? Conçoit-on la qualification à partir d'une distinction inspirée essentiellement par la nature du secteur d'activité, à savoir entre la production et les services? Si tel est le cas, cela pourrait signifier qu'on établit en quelque sorte des niveaux de qualification qui sont basés sur le rapport qu'entretiennent les travailleurs avec les choses, les données et les personnes. Est-ce à dire que l'on considère que les emplois du secteur des services, qui requièrent notamment des compétences ou des qualifications comportementales permettant de soutenir adéquatement la relation du travailleur aux personnes, sont jugés d'un niveau de qualification plus élevé que les emplois dans la production, lesquels exigent entre autres des compétences professionnelles qui traduisent davantage la relation pratique du travailleur aux choses et souvent même aussi son rapport aux données?

En somme, il est donc très difficile de dégager quelques traits marquants de la main-d'œuvre peu qualifiée canadienne ou québécoise à partir de la littérature recensée. Cette difficulté se trouve renforcée par la divergence des points de vue des auteurs concernant les chances ou les difficultés d'accès à l'emploi des travailleurs peu qualifiés de même que la demande par le marché du travail pour des emplois requérant peu de qualifications. En effet, ou bien les auteurs abondent dans le sens de Manuel Castells ou de Ulrich Beck et s'efforcent de présenter des données venant confirmer l'hypothèse de l'OCDE relativement à la dégradation des conditions d'emploi du segment peu qualifié de la main-d'œuvre, ou bien ils soutiennent la position contraire voulant que la situation ne s'est pas dégradée depuis l'entrée dans la nouvelle ère économique. Ce diagnostic porte à croire que l'utilité d'une ou de plusieurs études offrant un point de vue complet, fouillé et systématique sur la question très large du travail peu qualifié québécois ou canadien ne fait plus de doute.

Un tel exercice nécessitera assurément de s'appuyer sur un certain nombre de considérations et de précautions importantes. Nous ne ferons allusion ici qu'à quelques-unes. Ainsi, s'engager à appréhender la qualification uniquement à l'aide d'une adéquation en termes de niveau socioéconomique, en établissant une certaine correspondance entre la formation et l'emploi, comporte des limites. En effet, les nombreux débats auxquels a donné lieu l'opposition entre les notions de compétences et de qualifications ont le mérite d'avoir conduit à faire reconnaître que la formation initiale n'est plus le seul ni le principal déterminant du potentiel d'une personne sur le marché de l'emploi. Dans l'ensemble du processus de gestion des ressources humaines au sein des entreprises, qu'il s'agisse d'affectation, de recrutement ou de promotion, il est de plus en plus clairement affiché que le bagage d'un travailleur se compose de sa formation initiale, de ses expériences de travail et de ses diverses compétences, qualités ou aptitudes. Les statistiques officielles font certes peu de place à ce type de conception de la qualification, tout comme les études de nature économétrique sur le salaire.

En outre, un dernier élément est à rappeler : le diplôme est aussi utilisé par les employeurs comme un filtre permettant de rejeter des candidatures, parfois même alors qu'un tel diplôme n'est pas requis par le poste à combler. Dans cette même veine, certains travaux, menés en France notamment, ont mis en relief le fait que le travail peu qualifié est exécuté par des salariés de plus en plus formés et diplômés (Béduwé, 2005 : 350).

En résumé, avant d'entreprendre une ou des études sur la question, il faudra s'assurer de définir convenablement le concept de faible qualification, au plan théorique comme au plan opérationnel. Il faudra également user de prudence et éviter de prendre pour acquis qu'il y a une stricte convergence entre les travailleurs peu qualifiés, le travail peu qualifié et l'emploi peu qualifié.

## BIBLIOGRAPHIE

### A. Ouvrages, articles et rapports cités

- AMOSSÉ, T. et O. CHARDON. « Cinq millions de travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale », *Connaissance de l'emploi*, N° 39, 2006.
- BEACH, M. C. et A.G. SLOTSVE. *Are we becoming two societies? : income polarization and the myth of the declining middle class in Canada*, Toronto : C. D. Howe Institute, 1996.
- BEAULIEU, E. « The Canada-U.S. Free Trade Agreement and labour market adjustment in Canada », *Revue canadienne d'économique*, 33: 2, 2000.
- BECK, U. *La société du risque*, Paris, Flammarion, 2003.
- BÉDUWÉ, C. « Peut-on parler de la relation formation-emploi au sein des emplois non qualifiés? », dans J.-F. GIRET, A. LOPEZ et J. ROSE, *Des formations pour quels emplois?*, Paris, La Découverte, 2005, p. 348-365.
- BETCHERMAN, G., McMULLEN, K. et K. DAVIDMAN. *La formation et la nouvelle économie : un rapport de synthèse*, Ottawa, Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques, 1998.
- BOOTHBY, D. et Y. GINGRAS. *Les conditions du marché du travail se sont-elles détériorées pour les travailleurs peu qualifiés au Canada ?*, Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines du Canada, r-991-f, 1998.
- BRISEBOIS, R. *How the Canada stacks up : the quality of work – an international perspective*, Canadian Policy Research Networks inc. (CPRN), Research paper W|23, Work network, 2003.
- CASTELLS, M. *La société en réseaux*, Paris, Fayard, 2001.
- CENTRE SYNDICAL ET PATRONAL DU CANADA. *Faire des compétences une priorité nationale*, Consultations du centre syndical et patronal du Canada, juillet 2001.
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. *Le savoir, clé de notre avenir. Le perfectionnement des compétences au Canada*, Ottawa, 2002.
- DUBÉ, A. et D. MERCURE. *Les entreprises et l'emploi. Les nouvelles formes de qualification du travail*, Québec, Les Publications du Québec, 1997.
- FORTIER, Y. et F. SAVARD. *La qualité des emplois créés depuis la reprise de la fin des années 1990 (ensemble du Québec)*, Les cahiers du CETECH, Série études et analyses, Québec, 2006.

- FORTIER, Y. et F. SAVARD. *Marché du travail et qualité des emplois dans les régions du Québec depuis la reprise de la fin des années 90*, Les cahiers du CETECH, Série études et analyses, Québec, 2006.
- FOURNIER, D. et G. GUINDON. «Training and employment : more skill-demanding jobs, more highly qualified generation », *CEREQ*, N° 81, 2008.
- GINGRAS, Y. et R. ROY. « Is there a skill gap in Canada ? », *Canadian public policy*, Volume 26, 2000.
- HAMZAOU, M. « Enquête sur le recrutement et l'emploi au Québec (EREQ) - 2007 », *Les indicateurs du CETECH*, Volume 8, automne 2008.
- HUGUES, K., LOWE, S. G. et G. SCHELLENBERG. *Men's and women's quality of work in the new Canadian economy*, Canadian Policy Research Networks inc. (CPRN), Research paper W|19, Work network, 2003.
- JACKSON, A. et P. KUMAR. *Measuring and monitoring the quality of jobs and the work environment in Canada*, Ottawa, Centre for the Study of Living Standards, CSLS Conference on the state of living standards and the quality of life in Canada, Session 7 : Well-being and quality of working life, 1998.
- KNOT R. et N. MORTEN. « Have the relative employment prospects for the low-skilled deteriorated after all? », *Journal of population economics*, Volume 17, Issue 1, 2004.
- KUHN, P. et A. ROBB LESLIE. « Shifting skill demand and the Canada-US unemployment gap : evidence from prime age men », *Canadian public policy*, Volume 24, supplement 1 : CERF/CSLR. Conference on the Canada-US unemployment rate gape, 1998.
- LOWE, G. S. et G. SCHELLENBERG. *What's a good job? The importance of employment relationships*, Canadian Policy Research Networks inc. (CPRN), CPRN study W|05, 2001.
- LOWE, G. *The quality of work : a people-centred agenda*, Oxford University Press, 2000.
- MÉDA, D. et F. VENNAT (dir.). *Le travail non qualifié*, Paris, La Découverte, 2004.
- MONTMARQUETTE, C. et L. THOMAS. *Surqualification et sous-qualification des travailleurs sur le marché du travail : le cas du Québec et de l'Ontario en 1991 et 1996*, Montréal, CIRANO, Rapport de projet, 2002.
- MORISSETTE R. et G. PICOT. *Low-paid work and economically vulnerable families over the last two decades*, Ottawa, Statistics Canada, 2005.
- OCDE. *Skills upgrading, new policy perspectives*, Paris, 2006.

- OIRY, E. « Qualification et compétence : deux sœurs jumelles ? », *Ressources humaines*, No 158, 2005.
- PICOT, G., LIN, Z. et W. PYPHER. « Permanent layoffs in Canada : overview and longitudinal analysis », *Revue canadienne d'économique*, Volume 31, N° 5, 1998.
- RIDDEL, C. W. « Human Capital Formation in Canada: Recent Developments and Policy Responses », dans K.G. BANTING et C.M. BEACH (dir.), *Labour Market Polarization and Social Policy Reform*, School of Policy Studies, Queen's University, 1995.
- SANTELMANN, P. et coll. *Qualification ou compétences. En finir avec la notion d'emplois non qualifiés*, Rueil-Malmaison, Éditions Liaisons, 2002.
- SARGENT, T. C. « Unemployment and technological change in Canada, 1990-1999 », *Canadian Public Policy*, Volume 26, 2000.
- SAVARD, F. « Les travailleuses et travailleurs à faible revenu au Québec : portrait de la situation », Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, *Fenêtre sur la recherche et l'évaluation*, Vol.5, No 1, 2009.
- SMITH, R. M. « Technological Change, the Demand for Skills, and the Adequacy of their Supply », *Canadian Public Policy*, Volume 27, 1, 2001.
- STATISTIQUE CANADA, *Low wage and low income*, Ottawa, Income statistics division, 2004.
- YAN, B. *Demand for Skills in Canada: The Role of Foreign Outsourcing and Information-Communication Technology*, Ottawa, Statistics Canada, 2005.

## **B. Ouvrages, articles ou rapports recensés et consultés**

### **- Québec et Canada -**

- BÉLANGER, J. et C. THUDEROZ. « La recodification de la relation d'emploi », *Revue française de sociologie*, XXXIX. No 3, 1998.
- CHANG, L. « Scolarité et gains », *Perspective*, Statistique Canada, 2006.
- COURCHENE, T. J. « Human capital in a information era », *Canadian Public Policy*, Volume 28, No 1, 2002.
- CURTIS, L. D. « Lone motherhood and health status », *Canadian public policy*, Volume 27, N° 3, 2001.
- GERA, S., GU W. et Z. LIN. « Technology and the demand for skills in Canada : an industry-level analysis », *Canadian journal of economics*, Volume 34, 1, 2001.

- GREEN, D. A. « A cautionary discussion about relying on human capital policy to meet redistributive goals », *Canadian public policy*, Volume 33, No 4, 2007.
- HIEBERT, D. « Local geographies of labor market segmentation : Montreal, Toronto and Vancouver, 1991 », *Economic geography*, 1er octobre, 1999.
- JANZ, T. Low-paid employment and moving up : a closer look at full-time, full-year workers, Ottawa, Statistics Canada, 2004.
- LAVOIE, N. et al. *Obstacles à la participation des adultes peu scolarisés à des activités de formation dans un cadre d'éducation formel et non formel*. Université du Québec à Rimouski, Rapport de recherche présenté à Ressources Humaines Canada, 2004.
- LEHMANN, W. « Is Germany dual system still a model for canadian youth apprenticeship initiatives? », *Canadian public policy*, Volume 26, No 2, 2000.
- LIVINGSTONE, D. W. « Lifelong learning and underemployment in the knowledge society : a north american perspective », *Comparative education*, Volume 35, No 2, 1999.
- OSBERG, L. et Z. LIN. « How much of Canada's unemployment is structural? », *Canadian public policy*, Volume 26, S1, 2000.
- REZA, N. M. « Social origins, social statuses and home computer access and use », *Canadian journal of sociology*, Volume 23, Issue 4, 1998.
- SMITH, R. M. « Insecurity in the labour market : the case of Canada since the second world war », *Canadian journal of sociology*, Volume 24, No 2, 1999.
- STORER, A. P. et M. A. VAN AUDENRODE. « Exploring the links between wage inequality and unemployment : a comparison of Canada and the US », *Canadian Public Policy*, Volume 24, S1, 1998.
- SUSAN, J. et P. KUHN. « Increasing male earnings inequality in Canada and the United States, 1981-1997 : the role of hours change versus wage changes », *Canadian Public Policy*, Volume 30, No 2, 2004.
- WANNER, A. R. « Twentieth century trends in occupational attainment in Canada », *Cahiers canadiens de sociologie*, Volume 30, No 4, 2005.
- XUELIN, Z. *Progression de la rémunération des travailleurs peu qualifiés au Canada d'après l'ETDR (1993 à 1998)*, Statistique Canada, Direction des études analytiques : documents de recherche, 2002.

**- International -**

- APPAY, B. « Quelle main-d'œuvre pour demain? Une étude comparative France/Grande-Bretagne », *Revue française de sociologie*, Volume 29, No 1, 1988.

- AUDRIC, S., GIVORD, P. et C. PROST. « Estimation de l'impact sur l'emploi non qualifié des mesures de baisse de charges », *Revue économique*, Volume 51, 2001.
- BENTHAM, C. G. « Employment Problems of Male Unskilled Manual Workers in London: An Inner-City Problem? », *Area*, Volume 10, No 2, 1978.
- BERTRAND C., GRANIER, P. et M. PHILIPPE. « Réduction de la durée du travail, qualifications et chômage », *Revue économique*, Volume 48, No 3, 1997.
- BURNOD, G. et A. CHENU. « Employés qualifiés et non qualifiés : une proposition d'aménagement de la nomenclature des catégories socioprofessionnelles », *Travail et emploi*, No 86, 2001.
- CAHUC, P. et E. LEHMANN. « Faut-il inciter l'offre ou la demande de travail peu qualifié? », *Revue économique*, Volume 53, No 6, 2002.
- COMMISSARIAT GÉNÉRAL DU PLAN. *La qualification du travail: de quoi parle-t-on?*, Paris, La Documentation française, 1978.
- GOUX, D. et E. MAURIN. « Le déclin de la demande de travail non qualifié: Une méthode d'analyse empirique et son application au cas de la France », *Revue économique*, Volume 48, No 5, 1997.
- GUTSMAN, L. A. et M. SEGAL. « The Skilled-Unskilled Wage Differential in Construction », *Industrial and Labor Relations Review*, Volume 27, No 2, 1974.
- LAFFARGUE, J. P. « Chômage des non-qualifiés et progrès technique. Le modèle Charlotte », *Revue économique*, Volume 48, No 5, 1997.
- POLLMANN-SCHULT, M. « Crowding-out of Unskilled Workers in the Business Cycle: Evidence from West Germany », *European Sociological Review*, Volume 21, No 5, 2005.
- SAMPSON, M. « A Markov Chain Model for Unskilled Workers and the Highly Mobile », *Journal of the American Statistical Association*, Volume 85, No 409, 1990.
- WOOD, A. « How Trade Hurt Unskilled Workers », *The Journal of Economic Perspectives*, Volume 9, No 3, 1995.





