



Dans ce numéro :

**Compte rendu du colloque
« Les jeunes et le travail:
perspectives internationales »,
Montréal, 8 et 9 octobre 2009**

Introduction Les jeunes et le travail: perspectives internationales	p. 1
Conférence d'ouverture Daniel Mercure, Université Laval Les transformations récentes du monde du travail	p. 2
L'analyse du marché du travail des jeunes dans différents contextes nationaux : l'hétérogénéité des situations	p. 2
L'effet de la conjoncture et des transformations structurelles du marché du travail sur le processus d'insertion professionnelle des jeunes	p. 4
Expériences vécues et représentations du travail chez les jeunes	p. 6
Jeunes et action collective au travail	p. 7
Conférence de clôture Guy Bajoit, Université de Louvain Modèles culturels et sens du travail chez les jeunes	p. 8

Introduction

Les jeunes et le travail : perspectives internationales

Mircea Vultur

*Professeur à l'INRS – Urbanisation Culture Société
Responsable de l'Observatoire Jeunes et Société*

Organisé par l'Observatoire Jeunes et Société et le Centre Urbanisation Culture Société de l'INRS, en collaboration avec le comité de recherche 15, « Sociologie du travail » et 28, « Sociologie de la jeunesse » de l'Association internationale des sociologues de langue française (AISLF), le colloque « Les jeunes et le travail : perspectives internationales », s'est tenu les 8 et 9 octobre 2009 à Montréal¹. Plus d'une centaine de personnes y ont participé notamment des universitaires en provenance d'une dizaine de pays, des étudiants gradués préoccupés par le thème du colloque et des acteurs impliqués dans les espaces d'élaboration des politiques à l'intention des jeunes. Visant à repérer et à analyser les spécificités sociétales, le colloque a proposé une lecture de la question du travail chez les jeunes dans le contexte des transformations contemporaines qui modifient de façon différentielle le monde du travail au sein de pays marqués par des dynamiques sociales et économiques plurielles : le Québec et le Canada, la France, l'Italie, la Tunisie, le Brésil, la Chine. Quatre grands thèmes ont retenu notre attention, soit : a) le marché du travail des jeunes dans différents contextes nationaux ; b) l'effet de la conjoncture et des transformations structurelles du marché du travail sur le processus d'insertion professionnelle ; c) les expériences vécues et les représentations du travail chez les jeunes ; d) les jeunes et l'action collective au travail.

Le colloque a accordé aussi une attention particulière aux points de vue des jeunes eux-mêmes sur un des thèmes importants du

colloque qui a été celui de la place du travail dans leur vie. Ainsi, le programme a inclus une table ronde qui a proposé des commentaires faits par des jeunes en provenance de diverses organisations (entreprises, chambres de commerce et organisations gouvernementales) sur le thème des valeurs au travail et de la place de l'activité productive dans leur vie. Le colloque a comporté également une session de présentation par affiches qui a offert l'occasion à des étudiants de cycles supérieurs de faire état de leurs résultats de recherche.

Ce numéro du *Bulletin d'information de l'OJS* propose un bref compte rendu du colloque réalisé par des étudiants de cycles supérieurs de l'INRS et de l'Université Laval qui, avec leur sensibilité propre et leurs ressources spécifiques d'appropriation du savoir, ont résumé les conférences d'ouverture et de clôture ainsi que les quatre sessions thématiques du colloque. Il s'agit, comme je l'ai mentionné, d'un bref aperçu du contenu des présentations qui vont être édités dans leur intégralité au cours de l'année 2010 aux Presses de l'Université Laval dans la collection « Sociologie contemporaine ». En attendant leur publication, je vous invite à la lecture de ces résumés. Un avant-goût pour aller plus loin sur la voie de la compréhension des jeunes et des mutations contemporaines du monde du travail.

Note

1. Je tiens à remercier les institutions qui ont soutenu financièrement l'organisation du colloque : le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH), le Secrétariat à la jeunesse du Gouvernement du Québec (SAJ) et l'Agence universitaire de la francophonie (AUF).

*Conférence d'ouverture - Daniel Mercure, Université Laval, Canada
Les transformations récentes du monde du travail*

Isabelle Couture

Étudiante à la maîtrise en sociologie à l'Université Laval

Membre de l'Observatoire Jeunes et Société

Dans la conférence d'ouverture, Daniel Mercure, professeur au département de sociologie de l'Université Laval et président d'honneur de l'AISLF, a abordé la question des jeunes actifs sur le marché du travail en dressant un tableau général des transformations récentes du monde du travail qui ont favorisé l'émergence d'un nouveau modèle productif. Selon le conférencier, le mode de régulation fordiste appartenant désormais au passé, la nouvelle gestion des ressources humaines fondée sur le modèle de la compétence, résultat de la quête de flexibilité des entreprises, influence grandement la nouvelle réalité des jeunes sur le marché du travail.

Le sociologue précise d'entrée de jeu que la notion de « modèle productif » doit être comprise comme un modèle idéal-typique vers lequel les entreprises tendent, sans nécessairement en posséder tous les attributs. Alors que ce modèle se retrouve surtout dans les grandes entreprises, son impact sur les nouvelles réalités des jeunes sur le marché du travail s'étend bien au-delà de ces organisations.

Symbolisé par l'apogée de la société salariale durant les Trente Glorieuses, le mode de régulation fordiste reposait, à l'intérieur de l'entreprise, sur la parcellisation des tâches et sur la séparation entre la fonction conception et la fonction production. Les gains des entreprises se partageaient avec

les employés, souvent sur la base de négociations collectives. L'augmentation du niveau de vie de la population en général était également soutenue par les interventions d'ajustement de l'État-providence.

Au milieu des années 1990, cette mécanique fordiste s'est dérégulée. Mercure fait le constat que de nombreuses fluctuations économiques, les crises conjoncturelles et les changements dans les modes de consommation des individus commencent déjà à ébranler la rigidité des entreprises fonctionnant selon le modèle fordiste. Afin de soutenir l'essor économique, les organisations durent recourir à de nouvelles pratiques, que l'on regroupe sous le vocable « d'impartition flexible ». Désormais, les postes de travail se décloisonnent et les travailleurs sont emmenés à développer leur autonomie. Le gestionnaire, qui contrôlait directement le travail afin d'empêcher tout défaut de production, se change en motivateur afin de supporter les employés qui doivent maintenant fonctionner en équipe et par projets. Le travailleur, qu'il soit employé ou cadre, se responsabilise et s'autonomise dans un environnement où le risque et l'incertitude devient le cadre normal du travail. Pour les entreprises, l'employé est maintenant apprécié pour ses compétences plutôt que pour ses qualifications à accomplir les tâches reliées à un poste. Le modèle de la compétence qui symbolise « le retour du travail dans le travailleur » prend de plus en plus d'ampleur et influence grandement

les pratiques des entreprises en matière de gestion des ressources humaines. La gestion par compétence se concentre ainsi sur la plus-value qu'un travailleur apportera à l'organisation. Les qualités personnelles des employés prennent plus d'importance et leur performance s'évalue de manière individuelle. Se développent alors de nouvelles trajectoires professionnelles, favorisées par des entreprises plus souples et ouvertes à la formation continue.

C'est donc un tout nouveau portrait des relations d'emploi et de l'organisation de la production qui se dévoile aux jeunes qui entrent sur le marché du travail. Enjointe à mobiliser leurs compétences dans un contexte d'incertitude, cette logique d'autonomie et de responsabilité ne doit pas être comprise comme un signe d'adhésion du travailleur à la vision de l'entreprise. Loin de conduire à une fusion des intérêts, cette logique semble plutôt être une manière d'enrôler et de contrôler le travail.

En conclusion, Daniel Mercure précise que la complexité d'analyse du groupe étudié — les jeunes — ne permet pas une généralisation absolue de l'impact du modèle présenté sur leur trajectoire professionnelle. Par contre, les transformations du marché du travail depuis le déclin du modèle fordiste sont si profondes qu'elles influenceront, à tout le moins, le rapport que les jeunes entretiennent désormais avec le travail.

*Session 1 - L'analyse du marché du travail des jeunes dans différents contextes nationaux :
L'hétérogénéité des situations*

Bruno Hubert

Étudiant à la maîtrise en pratiques de recherche et action publique à l'INRS – Urbanisation Culture Société

Membre de l'Observatoire Jeunes et Société

La problématique générale de la première session du colloque traitait principalement de l'insertion professionnelle des jeunes : comment s'insèrent-ils dans le marché de l'emploi ? Nous avons constaté que, pour répondre à cette question, les sociologues doivent prendre en considération plusieurs facteurs, dont

celui du contexte national. En effet, les questionnements reliés à l'insertion professionnelle diffèrent énormément d'un pays à l'autre. La France, l'Italie, la Tunisie et le Québec ont constitué de cas de figure qui ont été analysés.

Le statisticien Claude Minni a présenté plusieurs résultats en rapport avec l'insertion professionnelle des jeunes en France. La conjoncture particulière qui caractérise la société française a joué un rôle important sur les difficultés spécifiques d'insertion depuis le milieu des années 1970, notamment avec le développement d'un chômage structurel.

À titre d'illustration de ces difficultés, le conférencier a analysé le taux de chômage et le taux d'activité des jeunes de 15 à 24 ans et a présenté des données relatives au travail durant les études notant que, sur ce dernier plan, seulement 10 % des jeunes Français sont actifs pendant leurs études.

Le conférencier a également analysé l'influence de la conjoncture et les transformations du marché du travail sur le processus d'insertion professionnelle des jeunes. D'abord, l'impact des transformations structurelles des formes d'emploi a été calculé selon l'ancienneté à la fin des études. Il constate ainsi que le taux de chômage des actifs récents augmente plus rapidement que celui des autres actifs et baisse plus vite quand la conjoncture s'améliore. Il explique ce phénomène par les attributs s'appliquant aux emplois plus qualifiés. Ceux-ci se caractérisent par un coût d'embauche plus élevé et moins temporaire, et sont en conséquence moins sensibles à la conjoncture. La transformation des normes d'emplois intervient aussi dans la lecture des résultats obtenus concernant l'insertion professionnelle chez les jeunes Français. Claude Minni constate que les contrats temporaires sont beaucoup plus importants chez les travailleurs ayant complété leurs études depuis un à quatre ans. Ces nouveaux entrants sur le marché du travail sont donc surreprésentés parmi les candidats à l'embauche, et dans les contrats temporaires.

Dans sa présentation ayant comme objet le marché du travail des jeunes en Italie, Nicola de Luigi de l'Université de Bologne a fait le constat d'un univers du travail peu accueillant. La présentation de cette situation s'est développée autour de trois facteurs : l'âge, le territoire et le genre. Ainsi, l'incidence du chômage chez les jeunes est plus élevée dans le sud du pays. À ce dualisme territorial s'ajoutent d'évidentes disparités entre les genres. En effet, l'augmentation du nombre de femmes diplômées n'a pas eu de répercussion dans le marché de l'emploi italien. Ces dernières rencontrent beaucoup de difficulté à s'insérer dans le monde du travail, tout comme les plus jeunes. Ce cadre institutionnel de l'insertion professionnelle, marqué par des processus macroéconomiques, politiques et culturels, est aussi influencé par une physionomie particulière de l'Italie. Les effets de la configuration spécifique du système de formation, les conditions d'emploi et le type d'État-providence sont également des facteurs qui influencent l'insertion professionnelle des jeunes Italiens.

Toutefois, tous ces facteurs sont compensés par le rôle dominant que joue la famille en Italie. En effet, le système de protection italien s'est bâti autour de la centralité de la famille, un noyau solidaire qui protège ses membres. En d'autres mots, la famille joue un rôle de refuge dont les jeunes bénéficient, le temps de trouver un emploi ; un accès à l'emploi qui peut prendre plusieurs mois autant pour les hommes que pour les femmes. En résumé, la faible prise en charge de l'État italien est compensée par l'intervention de la famille.

Selon Nicola de Luigi, le marché du travail en Italie est jonché de plusieurs problèmes. Ceux-ci s'observent à travers le faible taux d'emploi, dû à une segmentation entre hommes adultes, jeunes hommes et femmes. Le conférencier constate aussi un défi en ce qui a trait à la protection sociale très limitée dans plusieurs secteurs de l'emploi, notamment au sein des petites entreprises. Ajoutons à cela une présence modeste des diplômés en comparaison aux données recueillies auprès des autres pays membres de l'OCDE. Selon le conférencier, ces problèmes sont le résultat d'une organisation trop rigide des institutions politiques.

Depuis les années 1990, des changements significatifs se sont produits dans le marché du travail italien. Le chômage des jeunes a baissé et le taux d'emploi chez les femmes a augmenté. Toutefois, les délais d'obtention d'un travail se sont allongés et le dualisme nord-sud s'est accentué. Par conséquent, non seulement les jeunes sont-ils piégés dans des conditions de précarité, mais ils doivent aussi faire face à une insertion lente et difficile sur le marché du travail. Dans ces conditions, la famille joue toujours un rôle important. Mais si la situation des parents devenait précaire, sur qui les jeunes du futur pourraient-ils compter ?

Dans son exposé traitant du marché du travail et de l'insertion professionnelle des jeunes en Tunisie, Imed Melliti de l'Université de Tunis, indiquait que la réduction du taux de chômage constitue un enjeu politique de premier ordre pour ce pays. Ainsi, sur le plan législatif, l'événement majeur qui a impliqué une profonde refonte de l'économie et des rapports entre États et société s'est institué principalement par le plan d'ajustements structurels. Il consistait à réformer les mécanismes du marché. Ce plan s'est accentué avec l'entrée en vigueur d'un traité d'échange fonctionnant conjointement avec l'Union Européenne. La Tunisie s'engageait donc dans un marché compétitif où elle devait libéraliser son écono-

mie et réajuster les formes juridiques du travail.

Le problème de l'emploi chez les jeunes persiste en raison de plusieurs facteurs, dont le fonctionnement du système d'éducation. Celui-ci produit beaucoup plus de diplômés qu'il y a d'emplois disponibles. Le taux de chômage atteint donc près de 28 % chez les 18 à 24 ans. Plusieurs programmes ont été mis en place afin de pallier ce phénomène, notamment par l'entremise de mécanismes d'insertion professionnelle. Par exemple, la création de politiques actives au niveau du « ministère de l'emploi et de l'insertion professionnelle des jeunes » et d'un « fond national de l'emploi » démontrent l'intérêt des élites au pouvoir d'améliorer la situation. Toutefois, ces programmes sont pour la plupart laissés à l'abandon, faute d'évaluations sérieuses. Imed Melliti insiste sur la nécessité d'une évaluation efficiente et soutenue de ces dispositifs parce qu'ils peuvent avoir de nombreux effets pervers, comme celui de profiter principalement à des individus qui seraient déjà embauchés ou de créer des emplois sans les officialiser.

À partir des données recueillies par l'Enquête sur la population active du Statistique Canada, Catherine Ouellet a présenté un portrait des jeunes sur le marché du travail au Québec. Premièrement, les indicateurs tels que le taux d'emploi et d'activité ont été analysés pour la période allant de 1976 à 2008. La conférencière a pu constater que, depuis 2003, le Québec a enregistré le plus haut taux d'activité. D'un autre côté, les jeunes de 15 à 19 ans ont toujours détenu le taux d'activité le plus faible. Une situation qui s'explique par le fait que l'école est obligatoire jusqu'à 16 ans. En ce qui concerne les conditions d'emploi, Catherine Ouellet souligne que le travail à temps partiel a augmenté au cours des 30 dernières années, principalement chez les plus jeunes, tandis que le travail à temps plein est demeuré relativement stable. En deuxième lieu, le taux de chômage a été abordé sous plusieurs angles d'analyse. Sommairement, on observe que les 15 à 24 ans sont les plus touchés en temps de crise. Cette situation s'explique par le manque d'expérience des jeunes et par le fait qu'ils occupent des emplois plus fragiles. Troisièmement, la question de la rémunération a été abordée brièvement. Les écarts salariaux ont diminué au cours des dernières années. On ajoute aussi que les jeunes sont surreprésentés dans les emplois octroyant le salaire minimum. Ils représentent 60 % des travailleurs obtenant ce salaire. Quatrièmement, la conférencière s'attache à l'analyse du travail atypique et

constate qu'il s'est accru de façon progressive chez les 15 à 29 ans.

Au cours de cette session du colloque, nous avons constaté l'hétérogénéité des

problématiques découlant du phénomène de l'insertion professionnelle chez les jeunes. Les situations auxquelles sont confrontés les jeunes travailleurs sont marquées par le contexte national et sont dé-

pendantes de la conjoncture, des conditions structurelles du marché du travail, des régimes politiques et des relations familiales.

Session 2 - L'effet de la conjoncture et des transformations structurelles du marché du travail sur le processus d'insertion professionnelle des jeunes

Jean-Nickolas Dumaine

Étudiant à la maîtrise en sociologie à l'Université Laval

Quatre communications ont été présentées dans cette session : Henri Eckert, « Flexibilité versus précarité chez les jeunes : de quoi parle-t-on ? »; Stéphane Moulin, « Travail, études et origine sociale »; Mircea Vultur, « Le rôle de l'entreprise et des caractéristiques du marché du travail dans le processus d'insertion professionnelle des jeunes »; Jean Rufier, « Les jeunes : le moteur de l'industrie chinoise ».

La présentation d'Henri Eckert était découpée en deux parties : « la flexibilisation et la précarité invisible » et « de la précarité prévisible à la précarité visible ». Dans un premier temps, Eckert a tenu à présenter sa définition de la flexibilisation du travail, laquelle renvoie chez lui à un ensemble de solutions techniques adoptées par les entreprises pour faire face aux impératifs de la nouvelle économie et dont l'une des plus néfastes pour les employés est la privatisation. Ce type de mesure constitue une rupture avec le « compromis salarial » qui caractérisait l'ancien modèle fordiste. D'après Eckert, c'est cette flexibilisation du travail qui a entraîné une précarisation de la situation des jeunes sur le marché du travail en France. Celle-ci se donne d'abord à voir à travers la précarité véritable de nombreux jeunes mal dotés en capital scolaire qui « galèrent » en alternant indéfiniment entre des emplois instables et le chômage. Mais plus encore, Eckert affirme que deux jeunes sur trois qui sortent de l'école en France se retrouvent dans une situation de « précarisation relative », et cela en dépit d'interventions ciblées de l'État afin de corriger le tir en favorisant une première embauche des jeunes.

Dans un tel contexte, si l'on désire appréhender et mesurer empiriquement les parcours professionnels, le traditionnel critère de statut d'emploi ne suffit plus.

D'ailleurs, les enquêtes qu'il a menées en France révèlent l'existence de plusieurs types de trajectoires professionnelles chez les jeunes, ce qui lui permet de soutenir l'existence d'un système de régulation concurrentiel avec plusieurs régimes d'insertion professionnelle et qui agissent comme autant d'effet de la flexibilisation du travail. Au cours de la communication, il a d'ailleurs présenté deux exemples de trajectoires : la stabilisation classique et immédiate et les épisodes de chômage longs et récurrents. Selon ses chiffres, cette dernière catégorie de trajectoires constituerait le lot d'environ 7 % des jeunes travailleurs français. Eckert souligne également l'existence d'un régime d'éloignement de l'emploi pour certains jeunes, une sorte de mécanisme violent d'exclusion du marché du travail.

C'est d'ailleurs là que se situeraient à la fois le paradoxe et le danger de la précarisation du travail chez les jeunes en France. D'une part, il y a le paradoxe de cette multitude de jeunes français qui se maintiennent en emploi, mais qui ne sont pas stables et qui désirent néanmoins fortement travailler par peur de se retrouver marginalisés. D'autre part, il y a le danger de la fabrique de nouvelles classes dangereuses, lesquelles relèvent de la mise à l'écart de l'emploi durable de certaines catégories de jeunes travailleurs. Eckert a d'ailleurs achevé sa communication en nous rappelant l'exemple trouble des banlieues françaises.

La communication de Stéphane Moulin avait pour ambition d'éclairer sous un jour nouveau le rapport au travail différencié des jeunes étudiants québécois et français, soit celui de la classe sociale d'origine. Selon Moulin, la plupart des études ayant trait à ce sujet examinent ce phénomène uniquement sous l'angle des différences institutionnelles nationales. Par exemple,

en accordant beaucoup de poids au fait que les étudiants québécois se doivent de combiner travail et études, tandis que les étudiants français en formation initiale ne sont pas supposés travailler pendant cette période. Pourtant, il peut s'avérer fort pertinent sur le plan de la recherche de voir comment d'autres facteurs peuvent entrer en jeu et relativiser ce rapport différent au travail, à commencer par celui des origines sociales.

Moulin fonde ses arguments sur les résultats tirés de deux enquêtes longitudinales (par entretiens répétés) menées auprès de jeunes étudiants français à Caen et de jeunes étudiants de niveau collégial à Montréal. Ces résultats confirment l'existence de différences relatives quant à la manière suivant laquelle s'opère l'articulation formation-emploi selon le milieu social d'origine et cela, dans le cas des deux populations étudiantes questionnées. En guise d'exemple, Moulin a comparé le rapport au travail des étudiants issus de la classe moyenne québécoise à celui d'étudiants provenant de la bourgeoisie culturelle française. Chez les premiers se manifeste une certaine crainte du décrochage ainsi qu'une forme de culpabilisation chez l'étudiant qui réussit bien, perçu comme le « chanceux ». Pour leur part, les étudiants de la bourgeoisie culturelle française expriment plutôt une forte crainte du déclassement, grandement associée à la honte de devoir accomplir un travail servile, ainsi qu'une culpabilisation chez les étudiants dont le parcours est marqué par la réussite, ceux-ci craignant d'être perçus comme de nouveaux riches par leurs pairs. Enfin, Moulin a conclu avec humour sa communication en nous présentant un tract universitaire québécois invitant les étudiants éprouvant des difficultés à concilier le travail et les études à aborder de front la question avec leur patron. Inutile de dire qu'une telle proposition

constitue à coup sûr une pure absurdité en France.

La communication de Mircea Vultur a été axée sur l'analyse du rôle joué par l'entreprise, ainsi que par le marché actuel du travail, dans le processus d'insertion des jeunes, cela en partant de données spécifiques au Québec. La présentation était composée de trois parties : 1) la mise en relief des pratiques d'entreprise et de leurs conséquences sur les stratégies d'insertion des jeunes ; 2) l'examen des nouvelles configurations du marché du travail québécois qui affectent le rapport des jeunes au travail ainsi que leur intégration professionnelle ; 3) l'analyse de données illustrant l'adhésion des jeunes au modèle productif « postfordiste ».

À propos du contexte économique, Vultur affirme que nous sommes entrés dans un processus de perpétuel changement — un véritable état de « flux permanent » — affectant de nombreux aspects de l'entreprise contemporaine. Cependant, la recherche concernant l'effet de l'entreprise sur les processus d'insertion des jeunes est encore assez peu développée. Pourtant, les entreprises participent de manière importante à la construction de la qualification professionnelle et elles orientent fortement les stratégies d'insertion des jeunes, notamment par le biais du recrutement et de la formation en cours d'emploi. De fait, les critères d'embauche utilisés par les recruteurs ont une incidence importante sur les prises de décision des jeunes travailleurs. Sur ce plan, les recherches antérieures menées par Vultur indiquent que trois critères d'embauche se démarquent quant à leur incidence sur les stratégies adoptées par les jeunes. Il s'agit de la valorisation de l'expérience professionnelle comme premier critère de la compétence, la plus grande importance accordée aux qualités individuelles ainsi que la diminution de la valeur accordée aux diplômes comme garantie de compétence professionnelle. Selon Vultur, les jeunes répondent et s'adaptent de différentes manières à ces contraintes. Par exemple, il avance que certains jeunes travaillent pendant leurs études afin d'accroître leurs expériences professionnelles. D'autres quittent un emploi en cours après quelques formations en entreprise afin de faire des gains salariaux ou statutaires en faisant valoir leurs expériences

ailleurs. Certains misent sur le travail autonome tandis que d'autres se reconvertissent et entreprennent de nouvelles études. Enfin, quelques jeunes se maintiennent dans des emplois dits « d'attente » en attendant de décrocher un emploi à la mesure de leurs aspirations ou qualifications.

Il faut dire que l'effet des transformations économiques en cours sur le marché du travail québécois touche les trajectoires professionnelles des jeunes à de multiples niveaux. Dans sa communication, Vultur a fait référence à trois éléments en particulier : le chômage, le rapport formation-emploi et l'émergence du travail atypique. En ce qui a trait au chômage, il ne conteste pas les nombreuses études qui indiquent que le chômage des jeunes est plus élevé que pour l'ensemble de la population. Toutefois, il tient à souligner que ceux-ci détiennent toutefois un certain avantage sur le plan de l'employabilité. En effet, le cas de non-diplômés mis à part, ils demeurent moins longuement au chômage que les autres catégories de travailleurs. Cela s'explique en partie par une plus grande aisance des jeunes vis-à-vis la mobilité professionnelle. Vultur l'explique également par un rapport emploi-formation devenu plus flou. De fait, la moindre importance accordée au diplôme par les employeurs et leur disposition à accorder plus de poids aux compétences font en sorte que plusieurs jeunes peuvent tirer profit de l'expérience professionnelle cumulée à travers de multiples emplois de courte durée et s'en tirer à bon compte malgré tout. Par ailleurs, la hausse du travail atypique chez les jeunes, lequel se décline sous les formes de l'emploi à temps partiel et temporaire, du travail autonome et des emplois multiples, caractérise aujourd'hui la trajectoire de nombreux jeunes (environ 50 % des travailleurs de 18-29 ans sont associés à cette catégorie d'emploi).

À noter que selon Vultur, l'expérience du travail « précaire » par plusieurs jeunes ne constitue par forcément une expérience négative, bien au contraire. En effet, selon ce que révèle une étude menée par l'*Équipe de recherche sur l'Ethos du travail* — laquelle se fonde sur un échantillon représentatif de 1 500 individus — les jeunes adhèrent en grande partie aux normes managériales du nouveau modèle productif. Cette

adhésion se manifeste par un rapport positif aux nouvelles normes de flexibilité des entreprises, par une acception plus aisée de la rémunération liée au rendement ainsi par une plus grande ouverture face aux changements. De plus, pour une majorité d'entre eux, la sécurité d'emploi est beaucoup moins importante que le fait d'avoir de bonnes relations avec les collègues ainsi de pouvoir concilier plus aisément la conciliation travail-loisir. Cette ouverture à la flexibilité et le désir d'autonomie qui l'alimente a néanmoins sa contrepartie pour les employeurs puisque la gestion individualisée des carrières, qui constitue maintenant le lot de la plupart des jeunes, est consubstantielle à la manifestation d'une moindre loyauté envers les supérieurs et à un investissement beaucoup plus prudent, critique et lucide dans le travail.

Enfin, Jean Rufier, chercheur ayant une importante expérience pratique et une connaissance approfondie des ateliers industriels, a présenté dans sa communication le rôle que jouent les jeunes dans le démarrage des entreprises chinoises. D'emblée, il importe de savoir que maintes enquêtes sur les conditions de travail en Chine — qu'il désigne comme l'« atelier » du monde — sont sans équivoque quant au sort des travailleurs dans bon nombre d'ateliers, plus particulièrement dans les ateliers dits « informels » où de nombreux employés n'obtiennent pas toujours aisément leur salaire et ne bénéficient d'aucun statut sur le plan légal. Dans sa présentation, Rufier s'est efforcé de nous expliquer pourquoi plusieurs jeunes persistent à travailler dans ces ateliers malgré leurs conditions peu enviables, cela en tirant plusieurs exemples de ses observations dans les ateliers chinois. Une bonne part de l'explication tient au fait que, pour une proportion non négligeable de ces jeunes, qui proviennent surtout du milieu rural, les ateliers constituent une échappatoire à la pauvreté inhérente à la campagne ainsi qu'à l'encadrement rigide du foyer familial. Il s'agit donc pour eux d'un moyen pour conquérir leur autonomie. Qui plus est, l'exode rural étant particulièrement vivace dans la Chine industrielle contemporaine, ceux qui font le choix de rester à la campagne plutôt que de travailler dans les ateliers urbains se retrouveront nécessairement seuls. Adieu les belles possibilités de mariage ! Rufier a égale-

ment indiqué que les jeunes qui se retrouvent dans les ateliers informels chinois ont tendance à former communauté, ce qui peut également fournir une piste d'explication à leur volonté d'y travailler malgré les conditions difficiles. Rufier a conclu sa communi-

cation en précisant le rôle important joué par ces jeunes dans le démarrage de l'industrie chinoise, ceux-ci devenant souvent eux-mêmes des patrons d'ateliers « informels » une fois qu'un certain pécule a été accumulé et que l'apprentissage sur le tas ait fait ses

preuves. Puis, avec le temps, vient la mise en place d'entreprises régulières, lesquelles — on le devine — dépendent beaucoup des avantages tirés de la sous-traitance que permet les ateliers « moins » réglementaires. Et tourne la roue...

Session 3 - Expériences vécues et représentations du travail chez les jeunes

Chedli Baya Chatti

Étudiant au doctorat en sociologie à l'Université Laval

Afin de rendre les comportements et les attitudes individuels et/ou collectifs intelligibles, les sciences sociales se basent fondamentalement sur l'analyse des expériences vécues en collectivité par un individu ou un groupe. Cette analyse participe à la compréhension et à l'explication du système d'interprétation régissant les rapports de l'individu à son monde social et matériel. C'est dans cet esprit que l'objectif de la session intitulée « Expériences vécues et représentations du travail chez les jeunes » était, entre autres, d'examiner la nature des rapports qu'entretiennent les jeunes avec le travail et de cerner les facteurs façonnant ces rapports. Le Québec, la France et le Brésil ont constitué des cas exemplaires afin de montrer la pluralité des attitudes des jeunes vis-à-vis du travail et la particularité du « rapport au travail » des jeunes d'une société à une autre.

S'interroger sur « le rapport au travail » des jeunes nécessite tout d'abord d'appréhender la place qu'occupe le travail dans la vie de ces derniers. Malgré les changements multiples qui continuent à structurer les différents champs économiques et sociaux depuis deux décennies et qui ont affecté particulièrement et sensiblement le monde du travail (précarisation, chômage, flexibilité, etc.), pour les jeunes des trois pays en question, le travail continue à être une valeur très importante.

Dans sa communication et en se basant sur les résultats de plusieurs recherches, Dominique Meda montre que les jeunes Français à l'encontre de leurs homologues européens accordent une grande importance au travail. Selon la conférencière, cette spécificité française découlait essentiellement de l'intérêt intrinsèque accordé au travail, c'est-à-dire de l'importance du sens et de l'intérêt du travail. De ce fait, les attitudes vis-à-vis du travail sont déterminées en grande partie par la signification du travail ainsi que par son utilité. La singularité française en matière d'importance accordée au travail est expli-

quée d'une part par le taux de chômage très élevé en France comparativement aux autres pays européens et d'autre part par le grand intérêt accordé au travail. Cet intérêt ne signifie pas la prédominance de la sphère du travail sur les autres sphères de la vie sociale. Comme les plus âgés, les jeunes souhaitaient que le travail occupe moins de place. Ce paradoxe (une énorme importance est accordée au travail tout en souhaitant que le travail occupe moins de place dans leur vie) n'est pas une spécificité typiquement française. En se basant sur les résultats d'une enquête effectuée au Québec en 2006, Charles Fleury montre que les jeunes Québécois accordent aussi une forte importance au travail sans qu'il représente pour eux la première sphère d'activité privilégiée. Le travail vient souvent au troisième ou au quatrième rang après la famille, les loisirs et les engagements sociaux. Fleury précise que l'importance du travail est tributaire du statut socio-économique et du niveau de scolarité. L'attitude vis-à-vis le travail est donc hétérogène dans un même groupe d'âge. Elle dépend d'autres variables. Les changements dans la vie privée peuvent ainsi conduire à une baisse de l'importance du travail alors que les changements dans la vie professionnelle (promotion, changement d'emploi, etc.) conduisent à une augmentation de l'importance du travail. Fleury constate également que la jeunesse québécoise manifeste un grand engagement envers le travail et l'employeur. À l'instar des plus âgés, les jeunes adhèrent fortement aux nouvelles normes managériales en autant qu'elles n'entrent pas en conflit avec les autres sphères d'activités.

Le cas de la jeunesse brésilienne, présenté par Silvio Marcus de Souza Correa, permet de mettre en relief une autre variable qui joue un rôle important dans la détermination de l'attitude des jeunes par rapport au travail. En se référant à des résultats de recherches et des statistiques officielles brésiliennes, le conférencier constate que la valeur du travail chez les jeunes dépend aussi de l'ori-

gine ethnique et sociale. Les afro-brésiliens, comme les jeunes blancs, accordent une grande importance au travail. Cette situation ne peut pas être expliquée nullement par la couleur de la peau. Elle est plutôt due aux inégalités structurant la société brésilienne. Étant donné la situation économique précaire des jeunes afro-brésiliens et de leurs familles ainsi que leurs faibles niveaux de scolarité, le travail s'impose comme une sphère principale pour eux. Ainsi, l'importance du travail est tributaire aux conditions sociales et économiques des jeunes.

Malgré l'importance qu'occupe le travail dans la vie des jeunes des trois pays en question, sa centralité est, en effet, variable d'une société à une autre et au sein même d'une seule société. Les facteurs influençant cette centralité ont des effets particulièrement sensibles sur le « rapport au travail » des jeunes. La comparaison présentée par Sylvain Bourdon, en se basant sur les résultats d'une recherche comparative entre les jeunes en France et au Québec, montre que les expériences professionnelles à l'âge jeune en parallèle avec les études jouent un rôle important dans la détermination des représentations du travail chez les jeunes et donc sur leur rapport au travail. Indépendamment de la nature de l'emploi occupé, Dominique Meda et Charles Fleury s'accordent sur l'importance de la dimension expressive du travail chez les jeunes Français et les jeunes Québécois. 64 % des jeunes Québécois se représentent le travail comme un moyen de développement personnel tandis que dans le cas brésilien présenté par Silvio Marcus de Souza Correa, seulement 11 % de la jeunesse se représente le travail de cette manière. Ces jeunes ont un niveau de scolarité élevé et sont issus des familles aisées ; alors que les jeunes ayant un niveau de scolarité plus faible et issus des familles à moyen revenu perçoivent le travail comme une nécessité. Pour eux le travail est un moyen pour gagner de l'argent. La domination de la dimension matérielle rend le rapport des jeunes brésiliens au travail exclusivement

instrumental. Dans les cas du Québec et de la France, les jeunes accordent plus d'importance aux dimensions immatérielles et symboliques du travail. Le rapport de ces derniers au travail est, en effet, influencé par d'autres aspirations et attentes que celles de types matériels. Les attentes par rapport au travail des jeunes Français ainsi que celles des jeunes Québécois sont immenses. Le travail se présente pour eux à la fois en tant que sphère pour le développement personnel, pour l'intégration sociale et pour la réalisation de leurs besoins matériels.

La valorisation des aspects expressifs, matériels et sociaux du travail chez les jeunes témoigne de leur désir de réaliser plusieurs choses à travers leurs expériences du travail. Ils aspirent à un emploi intéressant, à une bonne ambiance de travail et à des gratifications matérielles qui leur correspondent. Mais cela ne veut pas dire que ces jeunes partagent les mêmes aspirations au travail (expressives, sociales et matérielles). Charles Fleury montre que les aspirations au travail varient d'une catégorie socioprofessionnelle à une autre, d'un type d'emploi

à un autre et d'un niveau de scolarité à un autre. Le rapport au travail est, en effet, le résultat de l'interaction entre des facteurs internes et externes au travail. La relation entre les expériences vécues et les représentations du travail est, alors, une relation dialectique. Si les représentations guident l'individu dans son rapport au travail, l'expérience vécue au travail contribue à la construction et/ou à la modification des représentations du travail. De ce fait, les représentations au travail sont en construction continue et les expériences vécues sont à leur tour objet de changement permanent indépendamment de l'âge de l'individu.

Toutefois, dans les trois cas présentés, on remarque l'impotence de l'effet de l'âge et de la génération sur les représentations au travail et, par la suite, sur le rapport de l'individu au travail. Dans leurs analyses, les conférenciers ont montré que le rapport au travail des jeunes n'est pas spécifique. En général, ces derniers partagent les mêmes valeurs et représentations du travail que celles de leurs aînés. Dans le cas des jeunes québécois, Charles Fleury indique de légers

changements qui touchent la valorisation et la signification du travail qui ne sont pas dus à l'effet de l'âge et de la génération. Il est plutôt la résultante des changements qui touchent la sphère de la vie privée d'une part et de ceux qui affectent le parcours professionnel de l'individu de l'autre part. De même, le conférencier montre que, malgré les changements enregistrés vis-à-vis certains aspects du travail d'une catégorie d'âge à une autre, les représentations ainsi que le rapport au travail restent les mêmes. En présentant le cas des jeunes brésiliens Silvio Marcus de Souza Correa confirme cette idée. Il montre que le rapport des jeunes au travail se reproduit d'une génération à une autre.

Force est de conclure à partir des quatre présentations qui ont structuré la troisième session du colloque, que les représentations du travail et le rapport au travail chez les jeunes sont loin d'être universels. Ils dépendent étroitement des expériences vécues par eux-mêmes ainsi que par les modes générationnels de transmission de la socialisation professionnelle.

Session 4 - Jeunes et action collective au travail

Isabelle Couture

Étudiante à la maîtrise en sociologie à l'Université Laval

Membre de l'Observatoire Jeunes et Société

Une seule conférence en plénière a été présentée dans le cadre de cette session : celle de Jean Bernier, professeur émérite à l'Université Laval qui a abordé la problématique du rapport des jeunes aux organisations syndicales. Le conférencier fait d'emblée le constat qu'au Québec, le discours qu'entretiennent beaucoup de jeunes à propos des syndicats est loin d'être chaleureux. En fait, il n'est pas rare de ressentir chez cette catégorie de la population un désintérêt, voire une méfiance, envers le mouvement syndical. Les jeunes expliquent leur antipathie envers les syndicats en les accusant de protéger les acquis des plus anciens. Afin de vérifier la véracité de ce propos, le professeur Bernier a analysé le contenu de centaines de conventions collectives en vigueur au Québec, autant dans le secteur privé que dans le secteur public. Il est parti du constat que les emplois atypiques constituent la voie d'entrée des jeunes sur le marché du travail en analysant les disparités de traitement et d'avantages sociaux entre les travailleurs atypiques, majoritairement jeunes et les salariés permanents.

Ainsi, il constate que, dans le secteur privé, plus de 90 % des 156 conventions collectives analysées prévoient un nombre différent de congés payés annuels selon le statut d'emploi. Dans les mêmes proportions, on remarque une application différenciée de l'ancienneté, notamment par la présence de la formulation suivante dans les conventions collectives : « les salariés permanents à temps complet ont toujours préséance sur les atypiques sans égard à leur ancienneté réelle ». Une telle disposition crée, selon Bernier, une sorte de « ghetto » des atypiques. Alors que la moitié des conventions collectives prévoyaient des disparités de salaires et de calcul du temps supplémentaire, c'est près des trois quarts qui désavantageaient les atypiques dans le droit aux avantages sociaux.

Des disparités ont également été trouvées dans le contenu des 21 conventions collectives du secteur public, mais ne concernaient pas les mêmes sujets et ne se présentaient pas dans le même ordre d'importance non plus. Ainsi, c'est au sujet des assurances collectives que 90 % des conventions

collectives présentaient des différences d'application entre les atypiques et les permanents. Contrairement au secteur privé, il ne semble pas y avoir d'application différenciée de l'ancienneté, mais 76 % des conventions collectives prévoient un nombre différent de congés annuels payés. Les congés sociaux, les congés parentaux, l'accès aux procédures de griefs ainsi que les avantages sociaux font également l'objet de disparités à l'égard du statut d'emploi dans près de la moitié des conventions collectives en vigueur dans le secteur public.

Lorsque les salariés permanents bénéficient, grâce à leur convention collective, de douze à quatorze jours de congés annuels payés par l'employeur alors que les employés atypiques doivent s'en remettre aux dispositions de la Loi sur les normes du travail, la raison évoquée par les jeunes pour expliquer leur antipathie face aux syndicats semble difficilement réfutable. Mais le débat s'élargit au-delà des jeunes employés atypiques lorsqu'il est question, par exemple, de conciliation travail-famille. Ainsi, Bernier mentionne à titre d'exemple le cas

d'une famille dont les parents n'ont obtenu leurs vacances estivales qu'au moment où les enfants devaient retourner à l'école !

Plus qu'une question de disparités de traitement ou d'avantages sociaux, le fossé qui sépare les jeunes des syndicats se profile dans un contexte plus large de conflits inter-générationnels. Le mouvement syndical

aura donc beaucoup à faire pour rejoindre les jeunes qui, pour l'instant, sont tenus à l'écart du discours et des privilèges de l'affiliation syndicale.

Conférence de clôture - Guy Bajoit, Université de Louvain, Belgique Modèles culturels et sens du travail chez les jeunes

Isabelle Couture

*Étudiante à la maîtrise en sociologie à l'Université Laval
Membre de l'Observatoire Jeunes et Société*

Dans la conférence de clôture, le sociologue Guy Bajoit s'est inspiré des différents exposés du colloque et de certaines lectures afin d'entamer une réflexion sur le sens du travail, en lien avec la culture, et sur les spécificités du rapport au travail des jeunes, dans une perspective historique de lutte de classe. Bajoit rappelle d'abord les transformations du monde du travail exposées par Daniel Mercure lors de la conférence d'ouverture, et fait remarquer combien l'offre de travail s'est bien adaptée à la demande. Par exemple, l'enseignement s'est plié aux besoins du marché, une nouvelle culture de l'entreprise a émergé et la précarité d'emploi est devenue une norme.

Les jeunes se sont particulièrement bien adaptés à ces changements, surtout les plus diplômés, urbanisés et laïcisés d'entre eux. Ils ont su concilier travail et étude et développer ainsi des compétences très en demande sur le marché du travail, telle une gestion efficace du temps. L'hostilité se fait pourtant sentir chez les plus exclus ; alors que la rage éclate en Europe, les jeunes québécois manifestent par une mobilité géographique accrue. Que le changement se produise avec plus ou moins de résistance, Bajoit remarque néanmoins que partout, l'offre de travail s'adapte à la demande. La rapidité

et la fluidité de ce changement semble varier cependant selon quelques facteurs, dont les cultures nationales, la conjoncture économique, l'âge des individus et leur appartenance à une classe sociale.

Partout, cette adaptation de l'offre à la demande de travail se déroule dans un contexte de bouleversement général de tous les champs relationnels, où les individus sont en quête perpétuelle du bonheur et que le travail est désormais perçu comme une activité propice à la réalisation de soi. Mais le travail est-il réellement en train de devenir une œuvre personnelle et humaine dans ce contexte social ? Bajoit en doute sérieusement, rappelant que le but du travail, dans le modèle culturel et productif actuel, demeure axé sur l'efficacité productive et la création de nouveaux besoins.

Bajoit entame alors une réflexion sur le sens du travail à travers l'histoire, en mentionnant que la notion même de travail n'est considérée que dans un contexte où la société vise l'accumulation de richesse. Pour atteindre cet objectif, la société n'a guère le choix de diviser le travail et de décider de la disposition des surplus engendrés. La légitimation culturelle constitue la condition essentielle de l'obtention de ce travail. Le sens attribué au travail apparaît alors

comme un enjeu essentiel de lutte de classe. De cette manière, le fait que les jeunes adhèrent à la vision d'une construction de carrière « à leur image » et qu'ils s'adaptent si bien aux pratiques d'« impartition flexible » des entreprises, signifie pour Bajoit une domination sans conscience de domination. Le modèle productif actuel nécessitant des gens créatifs et impliqués dans leur travail, cette idée de réalisation de soi à travers le travail ne serait que la réponse de la classe prolétaire à une nouvelle idéologie de la classe gestionnaire dominante.

Bajoit réitère cette idée classique que la « libération » du travail n'est qu'utopique à l'intérieur du modèle productif actuel fondé sur la création incessante de nouveaux besoins. En ce sens, l'abondance ne sera jamais atteinte. Cette mutation de la structure du capitalisme conduit Bajoit à repenser la solution pour la « sortie de la crise » autrement que par le biais des nouveaux mouvements sociaux ou la réduction du nombre d'heures de travail. Une grève de la consommation représente, à son avis, la solution privilégiée pour libérer le travail, et par conséquent libérer les jeunes de cette domination « inconsciente ». Une solution peut-être aussi utopique que la « libération » du travail...



490, rue de la Couronne, Québec
(Québec) G1K 9A9
Téléphone : 418-687-6405
Télécopieur : 418-687-6425
obsjeunes@ucs.inrs.ca
www.obsjeunes.qc.ca

INRS
Université d'avant-garde

Coordination:
Mircea Vultur

Graphisme et édition:
Observatoire Jeunes et Société