

Numéro sous la direction de
Martine Lauzier et Melissa Ziani

BULLETIN
THÉMATIQUE
VOL. 20, NO 1
AUTOMNE 2023

Les relèves, quelles relèves?

Exploration des relations entre les notions de relève et de jeunesse

MARTINE LAUZIER

Étudiante au doctorat en études des
populations
Institut national de la recherche scientifique

MELISSA ZIANI

Étudiante au doctorat en études des
populations
Institut national de la recherche scientifique

La relève est l'une de ces notions qui, dans le langage courant, est souvent utilisée avec, voire à la place du terme « jeunesse ». La relève vient ainsi remettre en question cette période de la vie située entre l'enfance et l'âge adulte, caractérisée par des transitions de plus en plus réversibles, multidirectionnelles, longues et diversifiées (Galland, 2001; Longo, 2016) sous les effets combinés, entre autres, des transformations du système éducatif, du marché du travail et des normes de la mise en couple et de la parentalité (Blatterer, 2007; Furlong et Cartmel, 2007; Van de Velde, 2008). Bien que la notion de relève soit répandue dans diverses disciplines ou domaines en sciences sociales, elle a rarement fait l'objet de problématisation, de théorisation et de questionnements en tant que notion phare. Néanmoins, la relève touche plusieurs sphères de la vie (travail, famille, études, etc.), et transversalement, différentes dimen-

sions sociétales. Par exemple, sur le plan économique, la relève est souvent évoquée pour combler une pénurie de main-d'œuvre dans plusieurs pays du Nord en contexte de vieillissement démographique (Rollet, 2015; Saba et Guérin, 2004). Au Québec, comme ailleurs, les gestionnaires se posent la question de l'attraction et du renouvellement de la main-d'œuvre (Cook, 2021; Vultur, 2009), qui fait souvent référence à une nouvelle génération de travailleuses et travailleurs, plus jeunes. Sur le plan territorial, les autorités locales, régionales et nationales cherchent à attirer et/ou retenir une « relève » jeune afin de faire face aux changements démographiques territoriaux, aux migrations juvéniles (Gauthier et al., 2006), ou encore aux enjeux spécifiques de la relève professionnelle, notamment entrepreneuriale et agricole (Dumais et al., 2005; Parent et al., 2001). La relève est aussi une préoccupation au niveau politique. Autant du côté des électrices et électeurs que des candidates et candidats, les jeunes ne sont pas toujours nombreux, suscitant divers défis (renouvellement des partis, représentativité des institutions démocratiques, etc.) (Parent, 2012). On

ONT CONTRIBUÉ À CE NUMÉRO...

Martine Lauzier et Melissa Ziani	1
Anta Niang, Emmanuelle Khoury et Rosita Vargas Diaz	3
Martine Lauzier	6
Sébastien Bauvet	10
Melissa Ziani	13
Frédéric Gautier	17
Marc Tadorian	20
Clément Reversé	23
Janie Dolan Cake, Marie Dumollard et Melissa Ziani	26

retrouve aussi cette notion dans le domaine des arts, où les attentes envers la relève sont grandes, à savoir de remettre en question ce qui a été fait avant, d'innover (Arsenault, 2006). On peut aussi penser qu'une conceptualisation plus étoffée de la notion permettrait de la traduire dans de nouveaux secteurs d'activité et d'études.

Considérant ce qui précède, il y a lieu de se questionner sur les définitions de la

relève puisqu'elles sont pour le moins hétérogènes. Selon certaines acceptions, la relève évoque la stabilité – le remplacement sert à maintenir – tout en portant également un potentiel de changement (Le Robert, 2021). Ainsi la relève se trouve dans une posture délicate : celle de prendre le meilleur de ce qui a été fait dans le passé, tout en étant ancré dans le présent et en se préoccupant du futur. À ce rapport temporel s'ajoute aussi un enjeu relationnel. La relève doit faire face à ses propres attentes et à celles des personnes qu'elle remplace, ainsi qu'à des enjeux de pouvoirs et de légitimité (Bourdieu, 1978). Le concept de relève évoque également celui de génération par les vagues qui se succèdent et les tensions entre stabilité et changement qui les traversent. Toutefois, si la relève est jeune, tous les jeunes ne constituent pas la relève, mais plutôt une relève potentielle. On peut alors se demander si les conditions économiques et sociales dans lesquelles agissent les jeunes leur permettent de remplacer celles et ceux qui partent. À qui ou à quels groupes succèdent-elles et ils, et dans quels champs relationnels? Qui est exclu de ces attentes? Dans quelle mesure ces attentes façonnent-elles les parcours de vie des jeunes? Cela impose de définir à quels jeunes la notion fait référence ainsi que leurs caractéristiques selon les domaines considérés.

« si la relève est jeune, tous les jeunes ne constituent pas la relève, mais plutôt une relève potentielle. »

L'objectif de la troisième édition du Colloque interuniversitaire sur la jeunesse (CIJ) était justement d'explorer

la complexité de la notion de relève et ses liens avec la jeunesse, des aspects jusqu'à présent peu étudiés, même s'ils occupent une place importante dans les discours publics. Ce colloque a été l'occasion de discuter collectivement des formes que peut prendre la relève dans les transitions au cœur du passage des jeunes à la vie adulte ainsi qu'à travers les enjeux qu'elle rencontre (transmission, continuité et changement, solidarité, engagement envers les relèves, etc.). Intitulé « Les relèves, quelles relèves? Exploration des relations entre les notions de relève et de jeunesse », l'événement s'est tenu les 2 et 3 juin 2022, en mode hybride (le présentiel ayant eu lieu à l'INRS). Ce numéro rassemble plusieurs contributions présentées lors de ce colloque et réparties en trois panels thématiques. Le premier panel *Être la relève : expériences et vécus* met en lumière les expériences diverses de groupes qui représentent la relève dans des contextes variés : milieux de la recherche (Anta Niang, Emmanuelle Khoury, Rosita Vargas Diaz) et de la petite enfance (Martine Lauzier). Il revient sur les défis rencontrés par ces personnes qui constituent la relève et la manière dont elles y font face pour prendre leur place et évoluer dans leur champ d'intervention. Le second panel *Former la relève : transmissions et compétences* s'intéresse à l'enjeu de transmission des connaissances et des compétences vers la relève dans divers contextes : l'insertion professionnelle (Sébastien Bauvet), l'économie sociale (Melissa Ziani) ainsi que les institutions policières (Frédéric Gautier). Axé sur les défis de recrutement et de formation, ce panel analyse aussi les liens de la relève avec le changement et la continuité entre lesquels elle navigue. Le troisième panel *Assurer la relève : générations et renouvellement* traite de la manière dont la relève renouvelle les personnes et les réalités de certains champs ou certains territoires, notamment chez les jeunes graffeurs sur train (Marc Tadorian) et chez les jeunes ruraux (Clément

Reversé). Ce renouvellement pose toutefois plusieurs défis et s'ancre dans les liens et les cultures générationnelles.

Ce troisième colloque s'est conclu autour d'un atelier d'intelligence collective (Janie Dolan Cake, Marie Dumollard, Melissa Ziani) qui a permis de revenir sur les enjeux qui avaient été soulevés durant le colloque de façon dynamique tout en faisant un bilan collectif autour des notions de relève et de jeunesse. En plus d'une carte mentale sur la notion de relève, trois tensions ont été relevées lors de l'atelier : une tension entre la place accordée et celle qui est prise par la relève, une tension entre un état de concurrence et de solidarité, une dernière tension entre la continuité et le changement dont la relève est porteuse.

En somme, ce Bulletin offre l'occasion de présenter diverses recherches et réflexions sur les relations entre les notions de relève et de jeunesse laissant entrevoir un champ de connaissance fécond à explorer et approfondir. Nous remercions Mircea Vultur, professeur à l'INRS, pour l'évaluation et les commentaires constructifs sur les articles de ce Bulletin.

Références

- Arsenault, M. (2006). La relève et l'effondrement. *Spirale*, 209, 4-5. <https://id.erudit.org/iderudit/17606ac>
- Blatterer, H. (2010). The Changing Semantics of Youth and Adulthood. *Cultural Sociology*, 4(1), 63-79. <https://doi.org/10.1177/1749975509356755>
- Bourdieu, P. (1978). La « jeunesse » n'est qu'un mot. Dans *Questions de sociologie*, 26, 143-154. Éditions de Minuit.
- Cook, I. (2021, 15 septembre). Who Is Driving the Great Resignation? *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2021/09/who-is-driving-the-great-resignation>
- Dumais, M., Jean, B., Morin, S.A. et Dionne, S. (2005). *La propriété locale des entreprises, la*

relève entrepreneuriale et le développement des collectivités. Chaire de recherche du Canada en développement rural et Centre de recherche sur le développement territorial (CRDT), Université du Québec à Rimouski.

Furlong, A. et Cartmel, F. (2007). *Young people and social change: new perspectives* (2^e éd.). Open University Press.

Galland, O. (2001). Adolescence, post-adolescence, jeunesse : retour sur quelques interprétations. *Revue française de sociologie*, 42(4), 611-640. <https://doi.org/10.2307/3322734>

Gauthier, M., LeBlanc, P., Côté S., Deschenaux, F., Girard, C., Laflamme, C., Magnan, M.O. et Molgat, M. (2006). *La migration des jeunes au Québec. Rapport national d'un sondage 2004-2005 auprès des 20-34 ans du Québec*. Institut national de la recherche scientifique, Centre Urbanisation Culture Société.

Le Robert. (s. d.). Relève. Dans *Dico en ligne*. Consulté le 30 décembre 2021 sur <https://dictionnaire.lerobert.com/definition/releve>

Longo, M. E. (2016). Les parcours de vie des jeunes comme des processus. *Les Cahiers Dynamiques*, 67(1), 48-57. <https://doi.org/10.3917/lcd.067.0048>

Parent, A. Y. (2012). La relève politique québécoise : portrait des jeunes élus de l'Assemblée nationale. <https://www.fondationbonenfant.qc.ca/doc/stages/essais/2012/2012Parent.pdf>

Parent, D., Jean, B. et Handfield, M. (2001). L'établissement de la relève agricole familiale: facteurs et trajectoires d'insuccès. Dans D. Lafontaine (dir.), *Choix publics et prospective territoriale*. Horizon, 2025. La Gaspésie : futurs anticipés. 31-41, Groupe de recherche interdisciplinaire sur le développe-

ment régional de l'Est du Québec, Université du Québec à Rimouski. https://semaphore.uqar.ca/id/eprint/445/1/CHOIX_PUBLICS.pdf

Rollet, C. (2015). *Introduction à la démographie*. Armand Colin.

Saba, T. et Guérin, G. (2004). Planifier la relève dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre. *Gestion*, 29(3), 54-63. <https://doi.org/10.3917/riges.293.0054>

Van de Velde, C. (2008). *Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe* (1^{re} éd.). Presses universitaires de France.

Vultur, M. (2009). Les difficultés de recrutement : quelques éléments d'analyse sur la perception du phénomène par les DRH des entreprises de la région de Québec, *Revue Interventions économiques*, 40, 317.

Penser la relève en sciences humaines et sociales : bien plus qu'une expérience académique, une expérience de vie

ANTA NIANG

Professeure associée
Université de Sherbrooke
Chercheuse d'établissement
Institut universitaire de première ligne en santé et services sociaux de l'Estrie – Centre hospitalier universitaire, Sherbrooke

EMMANUELLE KHOURY

Professeure adjointe
École de travail social, Université de Montréal

ROSITA VARGAS DIAZ

Professeure adjointe
École de travail social, Université Laval

Les chercheuses et chercheurs issus de la relève ont des parcours professionnels et personnels variés. Au niveau académique, ces chercheuses et chercheurs considérés comme en début de carrière vont bénéficier de mécanismes mis en place afin d'équilibrer leur accès à la valorisation de la recherche. Cela peut se traduire par exemple par des événements spécialement dédiés aux étudiantes-chercheuses et étudiants-

chercheurs (ex. Journées de la relève au Québec) ou encore par un accès à des subventions dédiées aux chercheuses et chercheurs en début de carrière académique (ex. soutien à la recherche pour la relève professorale des Fonds de recherche du Québec; le financement par catégorie de chercheuses et chercheurs – ex. émergents et établis). Néanmoins, si la relève en recherche englobe généralement les étudiantes et étudiants et chercheuses et chercheurs universitaires, elle peut concerner également les personnes qui se destinent à des carrières hors les murs de l'université (Gélinas Bélanger, 2018). Ainsi, appréhender la relève en recherche sous une vision plus large permet d'inclure l'expérience de vie qui précède une carrière en recherche ainsi que la possibilité que cette dernière puisse se dérouler à l'extérieur du milieu académique. Dans ce sens, les expériences professionnelles variées

(par exemple, expérience de travail hors universitaire) ou encore de défis personnels variés (par exemple, expatriation; parentalité) constituent autant de dimensions qui alimentent les parcours des chercheuses et chercheurs.

« appréhender la relève en recherche sous une vision plus large permet d'inclure l'expérience de vie. »

Cet article propose une réflexion critique autour de l'expérience de la relève principalement perçue comme vecteur de carrière. Pour ce faire, nous sommes parties des dimensions clés de l'expérience postdoctorale dans les

sciences humaines et sociales (Niang et al., 2021), en les mettant en perspectives avec nos propres expériences en tant que chercheuses actuellement en poste dans des environnements de travail variés et complémentaires (professeures d'université, chercheuse dans le réseau de la santé et des services sociaux).

Au niveau méthodologique, nous nous sommes inspirées de Ellis et Bochner (2000), en ancrant nos discussions dans une démarche auto-ethnographique qui visait à construire des récits d'expériences personnelles basées autant sur les sphères professionnelles que personnelles. Cette méthodologie nous a permis d'utiliser l'expérience personnelle comme donnée pour décrire, analyser et comprendre l'expérience culturelle de « la relève ». Les réflexions tirées directement du contenu de nos discussions étaient conservées dans nos notes respectives (journal de bord). Enfin, les discussions étaient structurées autour de trois dimensions clés, qui constituent la trame de cet article et que sont : 1) la recherche d'une identité professionnelle; 2) l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle; 3) l'importance du mentorat dans l'autonomisation des chercheuses et chercheurs.

Les dimensions clés de l'expérience postdoctorale comme levier d'exploration des expériences des chercheuses et chercheurs émergents en poste

La littérature a largement documenté l'expérience postdoctorale dans des domaines variés tels que les sciences naturelles, la technologie, l'ingénierie ou encore les mathématiques (ex. Jaeger et al., 2019; Jaeger et Dinin, 2017). En revanche, dans les sciences humaines et sociales, l'expérience postdoctorale reste à ce jour moins explorée alors même que l'expérience des chercheuses et chercheurs postdoctoraux peut varier en

fonction de leur vie personnelle, de leur dynamique relationnelle et de l'environnement dans lequel elles et ils évoluent (Chen et al., 2015; Niang et al., 2021). Dans une précédente publication, les autrices interrogeaient justement l'expérience postdoctorale comme expérience de vie en soi dans les sciences humaines et sociales (Niang et al., 2021). Nous comprenons l'expérience de vie au sens aristotélicien de la sagesse de la pratique, c'est-à-dire, le processus cognitif de réflexion sur la pratique dans le processus « de faire » en déconstruisant les savoirs issus de l'expérience professionnelle et personnelle (Massingham, 2019). Plus spécifiquement, il s'agissait de mieux comprendre « comment cette conception de l'expérience postdoctorale influence notre compréhension de notre formation en recherche, nos perspectives professionnelles et notre appréciation du temps et de l'énergie que nous consacrons à l'élaboration de nouveaux projets de recherche » (Niang et al., 2021, p. 250). À partir d'une revue de la littérature non exhaustive sur l'expérience vécue du postdoctorat et de récits personnels, les autrices et auteurs avaient fait émerger trois dimensions clés dans l'expérience postdoctorale, ces derniers étant étroitement liés aux enjeux auxquels peuvent être confrontés des chercheuses et chercheurs émergents en poste au sein d'université ou dans le réseau de la santé et des services sociaux.

La recherche d'une identité professionnelle

La recherche d'une identité professionnelle est au cœur du développement des chercheurs et chercheuses de la relève. Tout d'abord, leurs parcours peuvent être marqués par plusieurs transitions, comme c'est par exemple le cas du passage du doctorat au postdoctorat ou du passage du postdoctorat à une prise de poste entre ou hors les murs de l'université. Ces transitions font d'ailleurs écho à un

étirement de la notion de jeunesse. En effet, les transitions évoquées ici ne sont pas appréhendées sous l'angle de l'âge réel mais davantage en lien avec la jeunesse en termes d'expériences. Par exemple, alors même que nous, autrices, avons toutes trois des âges et des parcours personnels et professionnels variés, nos entrées en poste nous ont mises face à des défis similaires et inhérents au début de carrière. Cela a renforcé notre volonté d'appréhender la question de la jeunesse sous un angle plus large. D'ailleurs, il se trouve que la durée de la jeunesse ou vie de jeune adulte varie selon les sociétés. Dans certaines sociétés, la transition vers la vie adulte est marquée par une cérémonie publique officielle; dans d'autres, il existe des marqueurs plus subtils, tels que des changements dans les responsabilités (Hewlett, 2012). Dans le cas de la relève en recherche, on passe d'une position confortable liée à la réalisation de sa

« La recherche d'une identité professionnelle est au cœur du développement des chercheuses et chercheurs. »

thèse à une période d'incertitude post-thèse. On retrouve également dans ces transitions (ex. vers le doctorat, vers le postdoctorat, vers la prise de poste) des attentes en matière de développement de nouvelles compétences, du réseau professionnel ou encore de la productivité scientifique. C'est aussi une période de transition dans sa position sociale et économique. Ce sont également à travers ces attentes, qui peuvent générer des incertitudes, un sentiment d'insécurité ou encore un sentiment de vulnérabilité liée aux tâches à accomplir, que l'autonomisation se construit.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Au-delà de la carrière elle-même, il apparaît également important de prendre en considération la diversité des expériences qui joue un rôle important dans l'équilibre de vie, et donc indirectement dans la gestion de carrière. C'est le cas par exemple de la parentalité qui peut conduire à des défis dans l'expérience professionnelle. Les étudiantes et étudiants qui sont aussi des parents, au même titre que les étudiantes et étudiants internationaux, constituent des populations uniques dans l'enseignement supérieur qui représentent une partie non négligeable des futurs diplômées et diplômés. Alors que les parents étudiantes et étudiants s'efforcent de concilier leurs multiples rôles, leur motivation et leur bien-être sont influencés par le soutien et les structures en place pour accommoder la spécificité de leur réalité qui parfois ne se conjugue pas avec les priorités de performance et productivité attendues en recherche (Yoo et Marshall, 2022). Ici, nous faisons référence à des structures institutionnelles et le soutien variable qui est offert par non seulement les directrices et directeurs de recherche ou les mentores et mentors, mais aussi par les institutions de la société civile (ex. la disponibilité des places en garderie). De la même manière, les étudiantes et étudiants internationaux font face à tous les défis de l'expatriation (perte de repères, barrières linguistiques, choc des cultures, démarches administratives, adaptation continue au changement) et se trouvent en particulier constamment en situation de devoir maintenir un équilibre entre leur situation personnelle et leur projet d'avenir.

Pourtant, ce sont ces mêmes expériences de vie et ces défis de vie décrits plus haut qui peuvent agir comme des facteurs de protection contre les attentes ou désillusions qui sont omniprésentes dans le milieu académique (ex. répartition du

temps d'implication entre vie professionnelle et vie personnelle, prise de recul, hiérarchisation des priorités). Les multiples rôles de parent, conjointe et conjoint, travailleuse et travailleur obligent ces étudiantes et étudiants à optimiser leur temps (Niang et al., 2021).

L'importance du mentorat dans l'autonomisation de la chercheuse et du chercheur

Le mentorat joue un rôle important dans le développement de carrière et l'autonomisation des chercheuses et chercheurs. Il peut se manifester de manière officielle (ex. la superviseuse ou le superviseur au doctorat, au postdoctorat, le mentorat officiel à l'université) ou encore de manière officieuse, informelle qui se traduit dans les échanges avec une, un ou plusieurs collègues ayant un rôle significatif et qui vont soutenir les chercheuses et chercheurs émergents dans leur développement professionnel, la maîtrise de leur environnement ou encore dans leur recherche d'équilibre. En cohérence avec nos propres expériences, qu'il soit formel ou informel, le mentorat peut permettre de comprendre des codes, des traditions et des valeurs institutionnelles sous-jacentes au milieu académique; gérer efficacement une carrière académique productive; et d'établir et maintenir un réseau professionnel des pairs, qui sont tous des éléments clés du développement de carrière (Leslie et al., 2005). Le mentorat peut être néanmoins dépendant de plusieurs facteurs tels que la qualité des relations et des interactions, le niveau de support offert, les conseils en termes d'outils ou encore l'appréhension et la compréhension des attentes (Bernatchez et al., 2010). Enfin, le réseau relationnel ou le mentorat constituent pour chacune de nous trois un support de valorisation et de reconnaissance par les pairs, mais également par les personnes usagères des services, les partenaires institutionnels ou communautaires, etc.

Conclusion

Penser la notion de « relève » nous invite à la replacer au cœur d'un parcours de vie marqué par des défis variables d'une personne à l'autre, des expériences personnelles et professionnelles significatives, des aspirations en termes de développement de carrière ou d'insertion professionnelle diverses. Par ailleurs, penser cette notion revient à l'inscrire dans un contexte de collaboration et relationnel qui peut se traduire aussi bien dans les échanges formels qu'informels. En nous appuyant sur nos expériences postdoctorales et de chercheuses émergentes, nous avons réfléchi sur la place de ces expériences

« En nous appuyant sur nos expériences postdoctorales et de chercheuses émergentes, nous avons réfléchi sur la place de ces expériences professionnelles comme des expériences de vie en soi. »

professionnelles comme des expériences de vie en soi, l'originalité de cette posture et l'appel à élargissement de la notion de ces expériences professionnelles comme non seulement un moyen d'atteindre un but, mais en tant qu'expériences qui alimentent notre « sagesse pratique » et nos savoirs expérientiels. La dimension de soutien social, autant qu'elle puisse être un vecteur d'autonomisation dans la transition de jeunes dans une vie adulte, se traduit également dans l'autonomisation des chercheuses et chercheurs émergents dans leur transition vers un poste permanent entre ou hors les murs de l'université. Pour finir, cela nécessite de prendre en compte l'ensemble des

défis rencontrés par les personnes dans leur perception et gestion des attentes afin de leur offrir les outils nécessaires à la réduction des barrières à l'épanouissement et à l'autonomisation.

Références

Bernatchez, P.-A., Cartier, S. C., Bélisle, M., et Bélanger, C. (2010). Le mentorat en début de carrière : retombées sur la charge professorale et conditions de mise en œuvre d'un programme en milieu universitaire. *Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*, 26(1), 1-21.

<http://journals.openedition.org/ripes/374#octo1n5>

Chen, S., McAlpine, L. et Amundsen, C. (2015). Postdoctoral positions as preparation for desired careers: a narrative approach to understanding postdoctoral experience. *Higher Education Research and Development*, 34(6), 1083-1096.

<https://doi.org/10.1080/07294360.2015.1024633>

Ellis, C. et Bochner, A. P. (2000). Autoethnography, personal narrative, reflexivity. Dans

N. K. Denzin et Lincoln, Y. S. (dir.), *Handbook of Qualitative Research* (2^e éd.) (p. 733-768), Thousand Oaks.

Gélinas Bélanger, J. (2018). *La relève en recherche et les carrières hors des murs de l'université : état des lieux et pistes de solutions*.

<https://policycommons.net/artifacts/2364429/la-releve-en-recherche-et-les-carrieres-hors-des-murs-de-luniversite/3385385/>

Hewlett, B. L. (dir.). (2012). *Adolescent Identity. Evolutionary, Cultural and Developmental Perspectives* (1^{re} éd.). Routledge.

<https://doi.org/10.4324/9780203102381>

Jaeger, A. J. et Dinin, A. J. (2017). *The Landscape of Postdoctoral Fellows: The Invisible Scholars*. Elsevier Academic Press.

Jaeger, A. J., Haley, K. J. et Hudson, T. D. (2019). LEARN model of career trajectories: application to the STEM postdoctoral scholar. *Journal of Global Education and Research*, 3(2), 124-140. <https://doi.org/10.5038/2577-509X.3.2.1012>

Leslie, K., Lingard, L. et Whyte, S. (2005). Junior faculty experiences with informal mentoring. *Medical Teacher*, 27(8), 693-698. <https://doi.org/10.1080/01421590500271217>

Massingham, P. (2019). An Aristotelian interpretation of practical wisdom: the case of retirees. *Palgrave Commun*, 5, 123.

<https://doi.org/10.1057/s41599-019-0331-9>

Niang, A., Khoury, E., Brunelle, N. et Goyette, M. (2021). Can you tell me more about your postdoctoral experience? A personal narrative review of the postdoctoral position in the social sciences. *Studies in Graduate and Postdoctoral Education*, 12(2), 247-261. <https://doi.org/10.1108/SGPE-07-2020-0050>

Yoo, H. J. et Marshall, D. T. (2022). Understanding Graduate Student Parents: Influence of Parental Status, Gender, and Major on Graduate Students' Motivation, Stress, and Satisfaction. *Journal of College Student Retention: Research, Theory & Practice*.

<https://doi.org/10.1177/15210251211072241>

Mieux comprendre les défis qui attendent la relève professionnelle en petite enfance au Québec : les perspectives des travailleuses expérimentées

MARTINE LAUZIER

Étudiante au doctorat

Institut national de la recherche scientifique

Depuis les années 1980, les services publics du Québec se sont progressivement transformés en adoptant les principes de la Nouvelle gestion publique (NGP). Ces principes se sont traduits par des réformes et des compressions budgétaires qui ont eu des effets délétères sur la qualité du travail et les travailleuses et travailleurs (Jalette et al., 2012). On a par exemple observé une intensification du travail en lien avec notamment la réduction du personnel en emploi, des demandes plus grandes des employeurs et des citoyennes et citoyens

bénéficiaires, une complexification des normes de performance à atteindre, une accélération de la cadence ou encore une augmentation de la charge de travail (Gollac et Volkoff, 1996). À cette intensification du travail, qui concourt à diminuer la qualité du travail (Lapointe, 2013), s'ajoute un contexte de rareté de main-d'œuvre qualifiée qui occasionne des besoins en ressources humaines dans certains secteurs, notamment dans les services publics (Sirois et al., 2022; Posca, 2021; Fédération médicale étudiante du Québec, 2022). Ces derniers sont, en effet, confrontés à des difficultés pour maintenir les travailleuses et travailleurs actuels en poste et attirer la relève professionnelle

(Bilodeau, 2021; Lazzari Dodeler et Tremblay, 2013).

En lien avec cette conjoncture complexe, nous nous sommes demandé comment la diminution de la qualité du travail affecte l'attractivité et la rétention de la relève. L'objectif de cet article est d'amorcer une réflexion sur les défis qui attendent la relève professionnelle dans les services publics, en nous focalisant sur une profession en particulier : celle d'éducatrice et éducateur de la petite enfance. Cette profession a été choisie en raison de son apport essentiel au fonctionnement de la société québécoise¹. Par conséquent, l'attractivité et la rétention de la relève en son sein sont

vitales. Cette profession a également été retenue parce qu'elle est touchée autant par la NGP que par des enjeux de rareté de main-d'œuvre qualifiée (Lalonde-Graton, 2002). En effet, les centres de la petite enfance (CPE), où évoluent les éducatrices et éducateurs, ont subi des compressions budgétaires successives en 2006, 2009 et 2014 (Association québécoise des centres de la petite enfance, 2015), occasionnant plusieurs changements organisationnels. De plus, au premier trimestre de 2021, la profession faisait partie des 15 professions qui ont affiché le plus grand nombre de postes à pourvoir au Québec (Posca, 2021).

Pour traiter des enjeux de relève dans ce secteur des services publics québécois, cet article s'appuie sur une recherche qualitative construite autour de huit entretiens semi-dirigés approfondis menés en 2020 avec des éducatrices de la petite enfance. Ces travailleuses ont en commun d'exercer cette profession depuis plus de dix années dans des CPE à Montréal. C'est donc le point de vue des travailleuses expérimentées que nous présentons ici plutôt que celui de la relève². Ces travailleuses expérimentées ont la particularité d'avoir vu et vécu plusieurs changements organisationnels qui se sont déployés au fil du temps avec la NGP et qui ont contribué à intensifier et diminuer la qualité de leur travail. Leur

perspective est donc pertinente pour mieux comprendre comment s'est développé le contexte organisationnel en petite enfance dans lequel la relève s'intègre actuellement ou s'intégrera prochainement. Pour traiter de ces enjeux, nous présentons d'abord deux changements organisationnels issus de la NGP au sein des CPE. Nous exposons ensuite quelques enjeux liés à la rareté de la main-d'œuvre qualifiée ainsi que les impacts sur les travailleuses. Nous concluons avec une brève discussion, en indiquant quelques défis qui attendent la relève.

La maximisation des places en CPE et la réduction du personnel : deux changements participants à intensifier le travail

Dès les années 2000, afin de répondre aux exigences de la NGP, plusieurs changements organisationnels ont été mis en place dans le secteur de la petite enfance (Lalonde-Graton, 2002). L'un de ces changements a consisté à faire une « chasse aux places fantômes » afin de maximiser le nombre de places en garderie offert à la population (Couturier et Hurteau, 2016). Grâce à des outils technologiques comme des cartes à puce, les enfants sont depuis comptabilisés quotidiennement. Les directions peuvent ainsi ajouter des enfants au cours de la journée, selon le décompte, afin que les groupes soient remplis au maximum de leur capacité. Les huit participantes mentionnent clairement les effets de cette gestion comptable sur leur travail. En effet, leur charge de travail est devenue plus importante avec l'augmentation du nombre d'enfants à s'occuper. Le volume sonore est également plus élevé en raison du nombre accru de pleurs, de cris, surtout avec des enfants en bas âge. Ces évolutions contrastent avec la qualité du travail qui prévalait jusqu'alors, avec des groupes à géométrie plus variable qui permettaient aux éducatrices de souffler davantage.

Un autre changement mis en place par des CPE a consisté à abolir les postes d'aides-éducatrices et d'aide-éducateurs afin de diminuer les dépenses budgétaires. Leur rôle était pourtant de prêter main-forte aux éducatrices et éducateurs à des moments névralgiques de la journée (matin, pauses, diner, fin de la journée). Cette perte occasionne une augmentation des tâches domestiques et des soins prodigués aux enfants. Par exemple, les éducatrices et éducateurs doivent maintenant faire un nombre accru de changements de couches dans une journée, alors que cette tâche était auparavant partagée avec l'aide-éducatrice et l'aide-éducateur. Une participante dira : « Ce n'était jamais la même personne qui faisait le ménage par exemple, qui faisait les changements de couches. Maintenant, tu peux changer 20 couches, on n'aurait jamais fait ça avant » (éducatrice, 20 ans d'ancienneté). Plusieurs éducatrices ont mentionné avoir le sentiment d'être devenues des ménagères tout en ayant moins de temps pour éduquer les enfants, occasionnant des sentiments de frustration et de culpabilité : « Tu sais que tu n'as pas fait ta job au complet, tu n'as pas eu le temps. Tu n'as pas été avec l'enfant comme tu aurais dû être parce que tu avais ça à faire, ça à faire, et tu es brûlée. Au parent, tu veux garder une face, mais tu sais qu'en fin de compte la qualité de ton travail est pas mal amoindrie. Tu as cette pression-là, du travail pas accompli en fait, comme il devrait être, la culpabilité et tout ça » (éducatrice, 10 ans d'ancienneté). La perte des aides-éducatrices et aide-éducateurs a également augmenté les risques qu'un accident survienne, surtout lors de la période du diner, et laisse désormais moins de temps aux éducatrices et éducateurs pour préparer la journée du lendemain. Il en résulte une augmentation du stress et une désorganisation qui alourdissent les charges de travail et mentales des travailleuses et des travailleurs.

« Plusieurs éducatrices ont mentionné avoir le sentiment d'être des ménagères tout en ayant moins de temps pour éduquer les enfants, occasionnant des sentiments de frustration et de culpabilité. »

Un contexte de rareté de la main-d'œuvre : les remplaçantes participent aussi à intensifier le travail

Au-delà des évolutions propres au milieu de travail des éducatrices et éducateurs, la qualité du travail est aussi impactée par le contexte de rareté de main-d'œuvre qualifiée dans le secteur de la petite enfance. Pour pallier la situation, la plupart des CPE comptent sur les remplaçantes et remplaçants. Les participantes à la recherche mentionnent justement que leur CPE manque d'éducatrices et éducateurs et a recours à des agences de placement pour trouver des remplaçantes et remplaçants. L'une d'elles (éducatrice, 30 ans d'ancienneté) a même souligné que dans son organisation, les remplaçantes et remplaçants sont plus nombreux que le personnel régulier. Selon les participantes, il n'est cependant pas toujours facile de travailler avec les remplaçantes et remplaçants. Par exemple, les enfants en bas âge ont parfois peur d'elles, ce qui peut occasionner plus de pleurs et perturber la dynamique des groupes. Une participante dira : « Parce que le bébé n'est pas habitué avec la remplaçante, il pleure, c'est toi qui as tout l'horaire dans la tête. Lui se couche à telle heure, lui il ne mange pas ça, lui il a des allergies. Tu te ramasses avec toute la charge mentale. C'est ça qui est difficile » (éducatrice, 12 ans d'ancienneté). En outre, certaines remplaçantes et remplaçants n'ont pas de formation en petite enfance. Les éducatrices et éducateurs réguliers doivent alors leur montrer les bases du métier, en plus de la routine et des soins à prodiguer aux enfants. Par ailleurs, les remplaçantes et remplaçants ne peuvent accomplir toutes les tâches liées au métier, puisque certains ne peuvent être faites par d'autres employées et employés que les permanentes et permanents en raison des responsabilités qui en découlent et des suivis à assurer (ex. donner la médication, appeler les parents, etc.). Enfin, les équipes sont confrontées au

roulement important des remplaçantes, ce qui alourdit et intensifie les charges de travail et les charges mentales des éducatrices et éducateurs réguliers. Les liens sociaux entre collègues sont aussi plus difficiles à créer et à maintenir en raison de la fluctuation du personnel.

Quelques défis qui attendent la relève

En somme, ces éducatrices de la petite enfance dressent un portrait plutôt sombre de leur contexte de travail, qui représente un défi pour attirer et retenir la relève. Ces professionnelles doivent composer avec l'augmentation du nombre d'enfants dans les groupes, la perte des aides-éducatrices et aides-éducateurs, ainsi que l'accroissement et le roulement des remplaçantes et remplaçants, ce qui intensifie leur travail. Plus globalement, l'intensification peut directement affecter la santé physique et psychologique des travailleuses et travailleurs se traduisant par de l'épuisement professionnel, des blessures corporelles, de l'absentéisme, du présentéisme, etc. (Avril et Marichalar, 2016). En outre, les senti-

« ces éducatrices de la petite enfance dressent un portrait plutôt sombre de leur contexte de travail, qui représente un défi pour attirer et retenir la relève. »

ments d'épuisement professionnel, de frustration et de culpabilité soulignés par les travailleuses expérimentées rencontrées ont des impacts sur l'ambiance au travail. L'ensemble de ces éléments est autant d'enjeux qui n'aident pas à attirer et à retenir la relève dans le secteur de la petite enfance. Si plusieurs participantes ont mentionné qu'il était plus facile d'obtenir un poste aujourd'hui en raison du contexte de

rareté de main-d'œuvre qualifiée, elles ont bien souligné que cela n'était pas suffisant pour attirer la relève. Dans ce contexte, il devient intéressant de mieux comprendre les motivations des jeunes travailleuses et travailleurs qui choisissent malgré tout de s'investir dans ce secteur d'intervention. Alors que dans d'autres sphères professionnelles, des jeunes acceptent des conditions de travail et d'emploi dégradées sur le court terme, en faisant le pari de s'insérer ensuite sur le moyen et long terme dans des emplois qui leur offriront de meilleures conditions (Gaviria et Mélo, 2020), qu'en est-il des personnes qui intègrent des emplois dans le secteur de l'éducation de la petite enfance, où l'avancement professionnel est presque inexistant? C'est ce type de réflexions, liées à la qualité du travail dans les services publics, que nous souhaitons explorer davantage dans le cadre de notre projet de thèse en cours. Nous nous intéresserons cette fois aux perceptions des jeunes éducatrices et éducateurs de la petite enfance,³ autrement dit à la relève elle-même.

Références

Association québécoise des centres de la petite enfance. (2015). *Mémoire de l'Association québécoise des centres de la petite enfance à propos du projet de loi no 28. Loi concernant principalement la mise en œuvre de certaines dispositions du discours sur le budget du 4 juin 2014 et visant le retour à l'équilibre budgétaire en 2015-2016.*

Avril, C. et Marichalar, P. (2016). Quand la pénibilité du travail s'invite à la maison. *Perspectives féministes en santé au travail. Travail et emploi*, 3(147), 5-26. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.7110>

Bilodeau, É. (2021, 31 mai). Inscription en chute libre. *La Presse.*

Couturier, E.-L. et Hurteau, P. (2016). *Les services de garde au Québec : champ libre au privé.* Institut de recherche et d'informations socioéconomiques.

Fédération médicale étudiante du Québec. (2022). *Système brisé, soignants malades : perspective de la relève médicale sur les*

enjeux de pénurie de main-d'œuvre en santé. Mémoire présenté dans le cadre de la Journée d'action politique 2022 de la Fédération médicale étudiante du Québec.

Gaviria, S. et Mélo, D. (2020). Jeunes au travail en France : en quête d'une place. *Revue Jeunes et Société*, 5(2), 12-32. <https://doi.org/10.7202/1085570ar>

Gollac, M. et Volkoff, S. (1996). Citius, altius, fortius. L'intensification du travail. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 114(1), 54-67. <https://doi.org/10.3406/arss.1996.3194>

Jalette, P., Grenier, J.-N. et Hains-Pouliot, J. (2012). Restructuration de la fonction publique québécoise : configurations et conséquences disparates. *Relations industrielles*, 67(4), 567-589. <https://doi.org/10.7202/1013195ar>

Lalonde-Graton, M. (2002). *Des salles d'asile aux centres de la petite enfance. La petite histoire des services de garde au Québec*. Les Presses de l'Université du Québec.

Lapointe, P.-A. (2013). *La qualité du travail de l'emploi au Québec. Données empiriques et*

cadres conceptuels. Presses de l'Université Laval.

Lazzari Dodeler, N. et Tremblay, D.-G. (2013). Attraction et rétention de main-d'œuvre. La gestion de la relève chez les professionnels de la santé. Dans D.-G. Tremblay (dir.), *Temporalités sociales, temps prescrits, temps institutionnalisés* (p. 169-185). Presse de l'Université du Québec.

Parizeau, M.-H. (2022). La pandémie du COVID-19 : entre vulnérabilités sociales et systèmes techniques. Dans V. Nurock et M.-H. Parizeau (dir.), *Le care au cœur de la pandémie* (p. 65-99). Presse de l'Université Laval.

Posca, J. (2021, 26 juin). Hausser les salaires pour attirer la main-d'œuvre [IRIS]. *Travail/Revenus*. <https://iris-recherche.qc.ca/blogue/hausser-les-salaires-pour-attirer-la-main-d-oeuvre>

Sirois, G., Semevo, K. S. et Dembélé, M. (2022). Pénuries d'enseignants et de suppléants : un état des lieux dans 37 centres de services scolaires du Québec

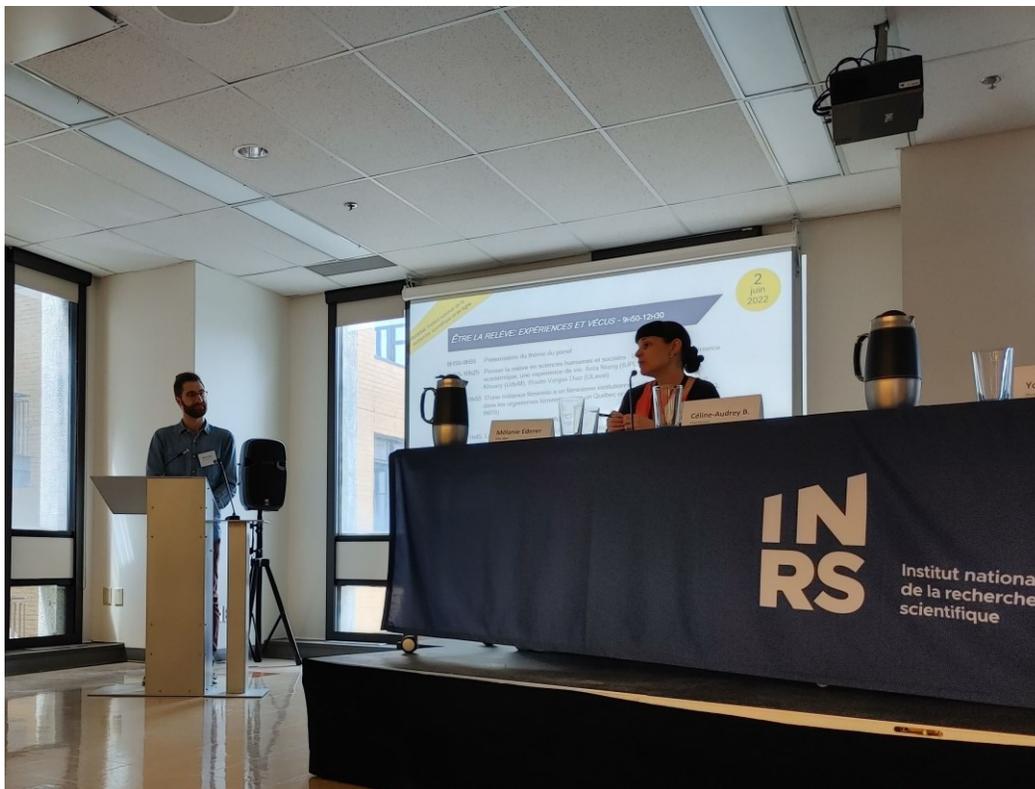
[Communication (sur invitation) présentée au 9^e Colloque international en éducation, Montréal.].

Notes

¹ L'apport de cette profession, qui a grandement participé à l'accès des femmes sur le marché du travail, a été mis en lumière à nouveau lorsque la question de la garde des enfants s'est complexifiée durant les confinements liés à la pandémie (Parizeau, 2022).

² Notre mémoire portait sur les travailleuses expérimentées en petite enfance et cet article est basé sur celui-ci. Ces réflexions se poursuivent actuellement dans le cadre d'un doctorat. Notre thèse portera cette fois-ci sur la relève professionnelle.

³ Ainsi qu'à trois autres professions : enseignantes et enseignants au primaire, infirmières et infirmiers, préposées et préposés aux bénéficiaires.



De gauche à droite : Stéphane Lesourd (PAJR) et Martine Lauzier (INRS)

Révéler la relève par les *soft skills* : une mutation institutionnalisée

SÉBASTIEN BAUVET

Docteur en sociologie
Frateli Lab

Si la « jeunesse » est une expression institutionnalisée politiquement dans la seconde partie du XX^e siècle en France (Galland, 2009), la notion de « relève » n'y est pas souvent employée pour désigner les catégories et les processus liés aux remplacements générationnels à l'échelle sociétale. Surtout utilisée dans le contexte québécois, en particulier dans les champs du travail et de l'emploi, la relève renvoie aux personnes à qui l'on transmet un patrimoine entrepreneurial, fait l'objet d'une catégorisation dans le recrutement (Vultur, 2009), ou encore désigne un processus collectif de renouvellement des « forces » professionnelles. Elle conduirait à appréhender les personnes concernées selon leurs caractéristiques particulières et non plus seulement selon leur conformité aux catégories antérieures. Cet article vise à poser un regard sur la manière dont la transformation de la jeunesse en relève dans les discours publics trouve des formes concrètes dans les processus liés à l'insertion professionnelle. Plus spécifiquement, il interroge une approche actuelle de l'accompagnement à l'insertion professionnelle dans le contexte français : la valorisation des

catégories de jeunesse à travers la reconnaissance de leurs *soft skills* – plus souvent désignées sous le vocable de compétences transversales en France (Berthaud, 2021; Bauvet, 2022) ou de compétences humaines au Québec. La première partie de l'article s'attache à décrire les liens entre ces deux notions dynamiques des discours publics; la seconde partie, qui s'appuie sur une étude empirique, questionne les spécificités des *soft skills* de la jeunesse considérée sous l'angle de la relève.

Insertion professionnelle, jeunesse et *soft skills*

Si la mise en synonymie des notions de « relève » et de « jeunesse » pose des problèmes d'essentialisation et d'euphémisation des rapports sociaux au profit d'une lecture générationnelle (Bourdieu, 1980), on peut faire de la relève un objet de recherche critique dans le cadre d'une analyse de dispositifs associés à des politiques publiques et orientés vers des catégories générationnelles, comme pour l'accompagnement du passage entre la formation et l'emploi. On peut aborder a priori la relève à deux niveaux :

- au niveau professionnel, la question de la relève pose le problème de la gestion démographique de la main-d'œuvre (et de son *remplacement*) : les métiers en tension, en disparition, ou les nouveaux métiers, questionnent les caractéristiques et les effectifs des nouvelles générations entrant sur le marché du travail. La tentation d'une lecture générationnelle de l'insertion est remise en question dans de nombreux travaux, notamment les comparaisons européennes qui montrent des contrastes dans les parcours, par exemple le contexte culturel français qui pousse davantage que dans d'autres pays européens la jeunesse à rationaliser son

devenir académique et professionnel à partir de représentations et de positions structurées de la hiérarchie (Van de Velde, 2008), ce qui renforce une vision adéquatniste des parcours entre formation et emploi.

- au niveau social, le rapport à la relève concerne davantage l'identification des propriétés des personnes nouvellement entrées dans un univers (ou un champ) donné et l'association de leur création/engagement à des positions occupées ou non dans un espace social, en vue d'un possible *renouvellement*. La valeur symbolique des expériences précédentes contribue à forger la représentation de l'expérience de la personne concernée au sens large, c'est-à-dire au-delà de la sphère professionnelle, et la valorisation des compétences développées dans des circonstances diverses (par exemple le bénévolat) permet parfois de combler l'absence de certaines qualifications en rendant légitime l'acquisition de savoirs expérientiels (Lochard, 2007).

L'approche par les compétences renvoyait initialement aux tendances à l'individualisation de l'évaluation du travail et des carrières. Les *soft skills* s'y sont progressivement greffées à travers deux processus distincts : 1) un désir de facilitation du management en entreprise (Tanguy, 1994) par la reconnaissance de la subjectivité au travail et 2) un intérêt marqué pour les processus d'apprentissage en pédagogie, trouvant une extension dans l'enseignement supérieur (Chauvigné et Coulet, 2010) et au-delà, à travers la formation tout au long de la vie. La communication, le travail en équipe, la créativité ou encore l'adaptabilité sont des exemples de *soft skills* qui font consensus dans les référentiels institutionnels liés aux politiques d'emploi. Ces compétences

« on peut faire de la relève un objet de recherche critique dans le cadre d'une analyse de dispositifs associés à des politiques publiques et orientés vers des catégories générationnelles. »

aux fonctions transversales contribuent à tenir compte des parcours (Monchatre, 2007) dans les processus d'insertion professionnelle. Il ne s'agit plus seulement d'ajuster des *hard skills* (compétences techniques) à une prescription de travail, mais de considérer que des *soft skills* développées dans différents contextes constituent un potentiel pour s'approprier son poste, ses missions et ses activités professionnelles.

La prise d'importance des *soft skills* dans les politiques et les programmes d'accompagnement vers l'emploi contribue à la construction de nouvelles normes, portées par des consortiums d'acteurs autrefois distants (entreprises, associations, organismes publics), en lien avec l'employabilité, le fonctionnement par projet ou encore l'innovation. Dans une société française marquée par une reproduction sociale persistante (Peugny, 2013), la relève se voit conférer un potentiel de légitimité dans la mesure où les éléments pris en considération débordent des cadres classiques de la construction de carrière : diversité des intelligences, reconnaissance des expériences informelles (bénévolat), mise en avant des parcours atypiques. Les catégories sociales (générationnelles ou autres) sont alors présentées comme vectrices de changement, elles-mêmes portées par la mobilisation de compéten-

ces nouvellement éclairées (Berthaud, 2021).

Il faut maintenant saisir si cette potentialité trouve concrètement un terrain d'appropriation et d'expression au sein des dispositifs d'accompagnement à l'insertion professionnelle.

Les enseignements d'un programme d'aide à l'insertion professionnelle

Cette seconde partie de l'article repose sur l'analyse du programme *Jobready*, porté par l'association *Article 1* (Paris), destiné à favoriser l'insertion professionnelle de jeunes issus des milieux défavorisés. Ce programme se compose d'ateliers en présentiel de sensibilisation aux *soft skills* et de réflexivité, et d'une plateforme numérique d'accompagnement professionnel, comportant notamment un dispositif de valorisation des *soft skills*¹. Celui-ci repose sur une narration guidée d'expériences (personnelles, professionnelles, scolaires ou bénévoles) par l'intermédiaire de l'utilisation d'un *chatbot* (agent conversationnel) permettant de révéler et de valoriser des *soft skills* mobilisées par l'obtention d'un badge numérique. Les éléments qui suivent reposent plus spécifiquement sur le traitement des données d'utilisation de la plateforme par son public actif, c'est-à-dire ayant commencé à utiliser la plateforme après

son inscription (n = 9127 en date du mois d'avril 2022).

L'analyse des données a été effectuée en distinguant deux groupes d'âge (les 18-26 ans et les 27 ans et plus) et deux statuts socioprofessionnels (en études ou en activité). Elle a porté sur deux familles de *soft skills* associées à la relève qui, comme présentées dans la section précédente, renvoient à la conception professionnelle du remplacement illustré par une *adaptabilité* largement éprouvée par les jeunes sur le marché de l'emploi (Couronné, 2022), et la conception sociale du renouvellement illustrée par une *créativité* associée à l'entrepreneuriat et à l'innovation, malgré une attention limitée en formation (Bapteste, 2014). On considère que le développement et la valorisation de ces deux familles de *soft skills* appartiennent davantage à la transversalité des expériences qu'au cœur de formation des individus. Les données mettent en lumière l'absence de différences significatives à l'échelle des familles de compétences, quel que soit le groupe d'âge ou le statut socioprofessionnel, mais le détail par compétence à l'intérieur des familles (tableau 1) permet d'affiner le regard.

Les compétences liées à la créativité présentent quelques différences qui restent non-significatives statistique-

Tableau 1 : La valorisation des compétences selon la tranche d'âge et le statut

		Familles de <i>soft skills</i>	
		Adaptabilité	Créativité
En études	18-26 ans		Réactivité (n.s.)
	27 ans et plus	Gestion du stress (***)	
En activité	18-26 ans		Curiosité (n.s.)
	27 ans et plus	Gestion de l'incertitude et du changement (*)	

Test de Khi-2. Significativité : *** = $p < 1\%$; ** = $p < 5\%$; * = $p < 10\%$; n.s. = non significatif.

ment, conformément aux résultats observés sur d'autres variables que le genre – les femmes valorisant de façon significative leur créativité à l'échelle de la famille (mais pas à l'intérieur des trois compétences qui la composent, soit l'imagination, l'esprit d'initiative et la curiosité). En revanche, deux des trois compétences associées à l'adaptabilité sont valorisées de manière significative par les personnes les plus âgées (27 ans et plus), en particulier la gestion de l'incertitude et du changement pour les personnes en activité et la gestion du stress pour les personnes en études. La réactivité ne fait pas l'objet de différences significatives – le traitement d'autres variables montrant par ailleurs son association à des catégories socialement défavorisées, par exemple une plus grande valorisation de la part des femmes par rapport aux hommes² ou des habitants des zones rurales défavorisées par rapport au reste de la population³.

« La notion de relève comporte une tension entre continuité et changement fertile pour les sciences sociales. »

En somme, les compétences de créativité et d'adaptabilité ne semblent pas faire l'objet d'une appropriation générationnelle, et on constate même, concernant la dernière, une survalorisation de ses composantes par les personnes âgées de 27 ans et plus. Il est possible d'y voir l'illustration d'une prise de conscience des épreuves liées à l'insertion professionnelle et des compétences qui y sont associées. En miroir, les plus jeunes sont peut-être moins conscients de leurs capacités d'adaptation, ou se considèrent comme moins légitimes pour mettre en avant une compétence ambivalente sur les plans sémantique et pratique (Bauvet, 2023). On peut aussi supposer

que la valorisation de leur créativité pourrait leur apparaître comme une prétention risquée dans des processus d'insertion professionnelle classiques. L'analyse des choix d'autres *soft skills* montre que les catégories les plus jeunes valorisent de façon significative les *soft skills* les plus communes (en volume) sur la plateforme, comme l'apprentissage collectif, la communication orale ou l'intégration au groupe, qui apparaissent ainsi moins « différenciantes » sur le marché de l'emploi.

Conclusion

La notion de relève comporte une tension entre continuité et changement fertile pour les sciences sociales. Analyser les compétences de la relève, et en particulier les *soft skills* en les liant aux expériences vécues et aux représentations associées, permettrait idéalement de (re)situer les compétences dans l'espace social et de voir à quel point leur transversalité est porteuse d'une transformation sociale. L'analyse des dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle révèle une ambivalence entre, d'un côté, de nouvelles logiques de reconnaissance des parcours extraprofessionnels, en particulier pour les catégories d'âge les plus jeunes ne disposant pas d'importantes expériences professionnelles, et, d'un autre côté, le maintien latent d'un impératif d'adaptabilité conforme à l'organisation contemporaine du monde socio-professionnel, les plus jeunes ne mettant pas particulièrement en valeur les compétences de créativité développées dans leurs parcours. Ceci conduit à penser que les nouvelles générations se perçoivent et se projettent encore, pour le moment, davantage en termes de jeunesse qu'en tant que relève.

Références

Bapteste, I. (2014). Comment se forment-ils? Comment apprennent-ils le métier d'entrepreneur? *Les Cahiers de l'action*, 41(1), 53-66.

Bauvet, S. (2022). Les dispositifs de reconnaissance des compétences transversales, entre affranchissements subjectifs et déplacements des rapports de domination ». *Éthique en éducation et en formation*, 12(2), 92-110.

Bauvet, S. (2023). Représentations sociales des formes de l'adaptabilité dans la préparation à l'insertion professionnelle. *Revue française d'éthique appliquée*, 13, 46-59.

Berthaud, J. (2021). Le rôle des compétences transversales dans les trajectoires des diplômés du supérieur. *Céreq BREF*, 408.

Bourdieu, P. (1980). La jeunesse n'est qu'un mot. Dans P. Bourdieu (dir.), *Questions de sociologie* (p. 143-154). Minuit.

Chauvigné, C. et Coulet, J.-C. (2010). L'approche par compétences : un nouveau paradigme pour la pédagogie universitaire? *Revue française de pédagogie*, 172, 15-28.

Couronné, J. (2022). La jeunesse au travail : en finir avec les préjugés. *Droits et Libertés*, 199, 48-50.

Jobready. (2022). *Programme de préparation à l'insertion professionnelle. Article 1.* <https://www.jobready.fr/>

Galland, O. (2009). *Les jeunes*. Éditions La Découverte.

Lochard, Y. (2007). L'avènement des « savoirs expérientiels ». *La Revue de l'IRE*, 55(3), 79-95.

Monchatre, S. (2007). Des carrières aux parcours... en passant par la compétence. *Sociologie du travail*, 49, 514-530.

Peugny, C. (2013). *Le destin au berceau. Inégalités et reproduction sociale*. Éditions du Seuil.

Tanguy, L. (1994). Compétences et intégration sociale dans l'entreprise. Dans F. Rope, *Savoirs et compétences. De l'usage de ces notions dans l'école et l'entreprise* (p. 205-235). L'Harmattan.

Van de Velde, C. (2008). *Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe*. Presses universitaires de France.

Vultur, M. (2009). Les difficultés de recrutement : quelques éléments d'analyse sur la perception du phénomène par les DRH

des entreprises de la région de Québec. *Revue Interventions économiques*, 40. <http://interventionseconomiques.revues.org/75>

Notes

¹ Pour plus d'informations, voir : Jobready (2022). Le programme s'appuie sur un réper-

toire de 45 *soft skills* regroupées dans 11 familles.

² Différence significative à $p < 10\%$.

³ Différence significative à $p < 10\%$. Il s'agit des personnes habitant des communes bénéficiaires du dispositif « Zones de

revitalisation rurale » (ZRR) de l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT).

Quand la relève forme la relève : le cas d'un projet d'éducation à l'économie sociale

MELISSA ZIANI

Étudiante au doctorat en études des populations
Institut national de la recherche scientifique

Auparavant connu sous le nom de « Coopérative jeunesse de services » (CJS), le projet CIEC (Coop d'initiation à l'entrepreneuriat collectif) est, au Québec, l'un des projets phares pour faire découvrir l'économie sociale aux adolescentes et adolescents. Le projet a d'ailleurs été présenté comme le projet de la relève du secteur de l'économie sociale lors du Sommet socioéconomique du Québec en 1996 (La fabrique entrepreneuriale, 2017). Le secteur de l'économie sociale est législativement encadré depuis 2013 – la loi E-1.1.1 – (Gouvernement du Québec, 2013). Selon cette loi, l'entreprise d'économie sociale, qui peut prendre la forme d'une coopérative, d'une organisation à but non lucratif ou d'une mutuelle, « a pour but de répondre aux besoins des membres ou de la collectivité ». Ces organisations se distinguent, entre autres, par le fait que chaque personne qui détient le statut de membre dispose d'une voix au sein des instances décisionnelles. Le projet CIEC s'inscrit directement dans ce secteur, en invitant des adolescentes et adolescents âgés de 14 à 17 ans, dits entrepreneuses et entrepreneurs, à mettre sur pied une coopérative de travail¹ avec le support de deux coordonnatrices ou coordonneurs (des étudiantes et étudiants

universitaires), qui assurent l'encadrement du groupe. Concrètement, le projet se déroule pendant la période estivale (entre 8 et 12 semaines) et chaque CIEC réunit une dizaine d'entrepreneuses et entrepreneurs résidant dans une même localité/dans un même arrondissement. Les contrats décrochés par les entrepreneuses et entrepreneurs de la CIEC peuvent être de diverses natures, par exemple effectuer l'entretien ménager ou paysager pour un particulier ou encore plier et distribuer des pamphlets pour un organisme. L'un des objectifs du projet est de donner un avant-goût du milieu coopératif, de semer une graine dans l'esprit de ces jeunes entrepreneuses et entrepreneurs afin qu'elles et ils se tournent éventuellement vers le secteur de l'économie sociale au moment de leur recherche d'emploi ultérieure.

Si peu de chercheuses et chercheurs se sont aventurés à discuter de la relève dans le secteur de l'économie sociale

dans la littérature scientifique, Shields (2008) propose une réflexion sur le sujet : « ce concept suscite des préoccupations liées au renouvellement des équipes de travail et de bénévoles, au recrutement de nouveaux membres ainsi qu'à la transmission des savoirs »² (p. 96). Pour assurer le renouvellement des équipes de travail dont il est ici question, il faut évidemment que les individus connaissent, tout d'abord, l'existence de ce secteur. Ensuite, il faut être en mesure de comprendre ce qui le caractérise afin de pouvoir le distinguer du modèle de l'entreprise capitaliste classique. À cet égard, Comeau (1998) explique que l'apprentissage des valeurs et des attitudes propres à l'économie sociale, qui constitue un savoir-être, se réalise dans les interactions. De ce fait, pour saisir les différences et les nuances entre l'économie sociale et le capitalisme plus traditionnel, il faut être en mesure de l'expérimenter : c'est en étant en contact avec d'autres membres de ce secteur que les particularités des

« L'un des objectifs du projet est de donner un avant-goût du milieu corporatif, afin qu'elles ou ils se tournent éventuellement vers le secteur de l'économie sociale. »

différents modes de fonctionnement démocratique et solidaire se révèlent. C'est justement la logique dans laquelle s'inscrit le projet éducatif CIEC qui contribue depuis plus de 30 ans à faire découvrir le secteur coopératif aux jeunes québécoises et québécois.

Cet article présente la manière dont se construit la relève en économie sociale au Québec par l'entremise du projet CIEC. Il mobilise les données et les réflexions issues de notre projet de fin d'études à la maîtrise qui analysait le processus de transmission et l'appropriation des savoirs coopératifs (Ziani et al., 2021). Concrètement, nous avons mené 16,5 heures d'observation non participante lors des deux jours de formation des coordonnatrices et coordonnateurs du projet CIEC ainsi que 36 heures d'observation non participantes au sein de quatre CIEC, de la région de Montréal, qui ont accepté de participer à notre projet de recherche. De plus, nous avons réalisé 12 entretiens semi-dirigés : 8 avec des coordonnatrices et coordonnateurs, 2 avec des responsables du projet CIEC à l'échelle provinciale et 2 avec des responsables associés à des organismes partenaires du projet CIEC.

Le projet CIEC : un projet destiné à une relève adolescente

Le projet CIEC est développé autour d'un modèle d'apprentissage expérientiel qui se déploie au travers de trois modalités

« Le processus de transmission des savoirs repose littéralement sur la coopération entre les différentes parties prenantes du projet. »

phases. Autrement dit, le projet repose sur une philosophie selon laquelle c'est dans l'action, puis dans la réflexion individuelle et collective sur l'action que les jeunes développent des connaissances et des compétences associées à

leurs habiletés à travailler en équipe. Enfin, sur une base hebdomadaire, les entrepreneuses et entrepreneurs se réunissent en conseil d'administration. Cette instance constitue un moment clé dans leur apprentissage des savoirs

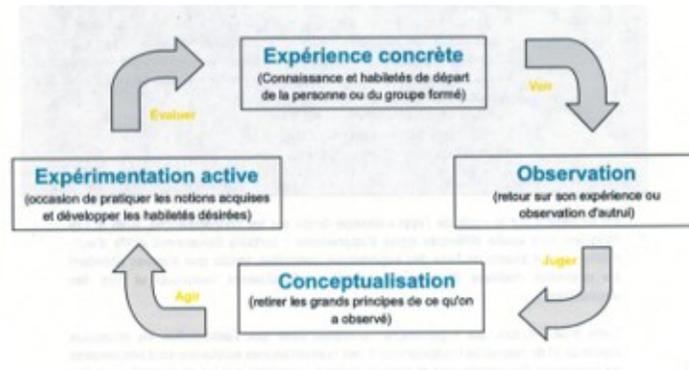


Figure 1: Modélisation de la boucle de rétroaction au cœur du projet CIEC

l'économie sociale. L'apprentissage expérientiel peut s'illustrer par une boucle de rétroaction continue au travers de laquelle les apprenantes et apprenants alternent entre les phases d'expérimentation et de réflexion pour favoriser leur appropriation des différents savoirs.

En début de projet, les entrepreneuses et entrepreneurs participent à des ateliers de formation dynamique (ex. jeu-questionnaire, jeux de rôles, etc.) animés par les coordonnatrices et coordonnateurs. Ces ateliers visent l'apprentissage d'une diversité de savoirs allant des rudiments du service à la clientèle à la tenue de livres de comptes. Le quotidien des entrepreneuses et entrepreneurs est organisé de manière à les faire travailler en sous-comités qu'elles et ils intègrent en fonction de leurs forces et de leurs intérêts. Les comités sont les suivants : marketing (activités de promotion autour de la CIEC), finances (suivi de la gestion des fonds et des payes) ou ressources humaines (suivi des contrats et organisation d'activités sociales). Ce travail en sous-comités permet aux jeunes de développer leurs compétences administratives ainsi que

coopératifs, car cela leur permet de mettre en application le principe « 1 membre = 1 voix » et, par le fait même, de leur faire prendre conscience de la puissance de la voix de chacune et chacun dans la gouvernance de leur organisation. Cette instance est également un moment propice pour introduire des notions comme « l'égalité versus l'équité », « le consensus versus l'unanimité » ou encore la différence entre une abstention et un non lors d'un vote.

À cet égard, un coordonnateur nous partage une réflexion sur les effets observés de la structure coopérative sur les participantes et participants au projet : « Les sous-comités, c'était bien pour l'apprentissage des éléments plus techniques, mais les CA. [conseil d'administration] c'était vraiment le moment où les jeunes comprenaient l'impact de leur voix, comprenaient comment ils pouvaient, chacun à leur manière, influencer le groupe ». En bref, le projet CIEC est construit de manière à ce que les adolescentes et adolescents qui participent au projet à titre de relève entrepreneuriale puissent quotidiennement découvrir et expérimenter les

principes coopératifs, et ce, au travers une multiplicité de moyens. Plus encore, le projet est réfléchi dans une optique où les entrepreneuses et entrepreneurs entrent dans la boucle de rétroaction avec les autres membres pour apprendre tous ensemble. Le processus de transmission des savoirs repose littéralement sur la coopération entre les différentes parties prenantes du projet.

Cependant, ces jeunes ne sont pas laissés à eux-mêmes. En effet, tout au long de l'été, elles et ils sont accompagnés par deux coordonnatrices ou coordonnateurs. Ces derniers et dernières sont de jeunes universitaires recrutés en raison de leurs capacités à encadrer un groupe d'adolescentes et adolescents. Elles et ils n'ont pas nécessairement de connaissances sur le milieu de l'économie sociale au moment de leur embauche. Ainsi, bien que les coordonnatrices et coordonnateurs ne soient pas le point focal du projet, il apparaît, à la lumière de notre terrain de recherche, qu'elles et ils constituent une seconde relève pour le mouvement coopératif.

Le projet CIEC : un projet porté par une relève de jeunes adultes

Tout un dispositif de formation et d'encadrement est mis sur pied pour permettre aux coordonnatrices et coordonnateurs d'accompagner adéquatement les entrepreneuses et entrepreneurs au cours de l'été. Brièvement, les coordonnatrices et coordonnateurs suivent une formation intensive reposant sur le modèle de l'apprentissage expérientiel, d'une durée 16,5 heures réparties sur deux jours. Au cours de cette formation, les coordonnatrices et les coordonnateurs expérimentent les différentes animations interactives qu'elles et ils pourront reproduire au cours de l'été. Rapidement, les coordonnatrices et les coordonnateurs se retrouvent dans le feu de l'action : recrutement des futurs entrepreneuses et entrepreneurs dans les écoles du

quartier, suivis des contrats des années précédentes, soutien dans le processus pour décrocher des contrats, etc. Elles et ils disposent donc de peu de temps pour absorber l'information qu'elles et ils doivent déjà la retransmettre aux adolescentes entrepreneuses et adolescents entrepreneurs. Il va sans dire que les coordonnatrices et coordonnateurs participent activement à toutes les étapes de mise en œuvre du projet et expérimentent les mécanismes et les savoirs de l'économie sociale au même titre que les entrepreneuses et entrepreneurs, comme l'expriment deux d'entre elles et eux :

C'est un projet éducatif autant pour les coordos que pour les jeunes. On n'a pas énormément de temps, pis tout de suite après la formation on s'approprie un nouveau projet selon les apprentissages qu'on vient de recevoir en formation, mais aussi selon le quartier, les réalités du milieu.

Moi, j'ai vraiment beaucoup appris, c'est comme un projet pédagogique aussi pour moi et non seulement pour les jeunes [...] T'apprends aussi sur toi-même.

Il apparaît donc qu'une seconde boucle de rétroaction dans le processus d'apprentissage expérientiel se crée entre les catégories de jeunes.

Conclusion : un projet, deux relèves

Somme toute, il apparaît que le projet CIEC est une expérience éducative qui permet de contribuer au renouvellement du bassin potentiel de travailleuses et travailleurs pour le secteur de l'économie sociale à deux niveaux. Qu'il s'agisse des entrepreneuses et entrepreneurs ou des coordonnatrices et coordonnateurs, les deux groupes repartent avec des expériences similaires : un avant-goût de l'entrepreneuriat collectif et de

nouvelles compétences valeurs et/ou savoirs. Ainsi, le projet CIEC forme simultanément deux relèves au cœur de la jeunesse : une première relève, moins âgée, qui débute sa phase d'expérimentation sur le marché du travail; et une relève, plus âgée, qui cherche à tendre vers un « emploi de vie ». Dans les deux cas, nous constatons que ce n'est pas l'expérience de travail concrète, les tâches au cœur des différents contrats, qui permet la formation de ces relèves à l'économie sociale, mais plutôt les mécanismes internes du projet qui garantissent la transmission des savoirs et des principes coopératifs. Autrement dit, la formation de la relève en économie sociale semble reposer sur la prise de conscience de sa spécificité, soit les principes coopératifs, qui permet d'attirer et de retenir les gens dans ce

« le projet CIEC forme simultanément deux relèves au cœur de la jeunesse. »

secteur. Ce faisant, le projet CIEC assure le renouvellement des ressources humaines dans le secteur de l'économie sociale.

Références

Comeau, Y. (1998). Apports et limites de l'éducation à l'économie sociale. *Cahiers de la recherche en éducation*, 5(3), 465-489. <https://doi.org/10.7202/1017130ar>

Coop d'initiation à l'entrepreneuriat collectif. (2018). *Programme de formation*. [Document de formation].

Coopérative de développement régional du Québec. (2022). Comprendre les différents types de coopératives. https://cdrq.coop/comprendre-les-differents-types-de-cooperatives.html?psafe_param=1&gclid=Cj0KCQiApOyqBhDIARIsAGfnyMqj0sjiXUwfj3j9

r7wxgLWcRn55Sxw020cyJUdeQEojXy0Uu1RE4ygaAllSEALw_wcB

Gouvernement du Québec. (2013). Loi sur l'économie sociale.

<https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/E-1.1.1>

La fabrique entrepreneuriale. (2017). *Document de présentation Coopérative jeunesse de service*. [Document de formation].

Shields, G. (2008). La relève en économie sociale et action communautaire : enjeux et constats liés au passage du flambeau entre les générations. *Économie et Solidarités*, 39(2), 89-100. <https://doi.org/10.7202/044105ar>

Ziani, M., Codello, P. et Mesny, A. (2021). L'éducation des jeunes à l'« entrepreneuriat collectif », *Canadian journal of nonprofit and social economy research/Revue canadienne de recherche sur les OSBL et l'économie sociale*, 12(2), p. 74-88.

<https://anserj.ca/index.php/cjnser/article/view/398>

Notes

¹ Coopérative de développement régional du Québec (2022) identifie cinq catégories de coopératives : les coopératives consommateurs, celles de solidarité, celles de producteurs, celles de travail et celles de travailleurs actionnaires. La coopérative de travail se distingue par son objectif premier

de fournir du travail à ses membres qui se retrouvent alors propriétaires ainsi que salariées et salariés de l'entreprise.

² Le soulignement est de l'auteur.



De gauche à droite : Melissa Ziani (INRS) et Mircea Vultur (INRS)

L'entrée des nouvelles recrues dans l'institution policière : La continuité dans le changement

FRÉDÉRIC GAUTIER

Docteur en science politique

Professeur agrégé de sciences économiques et sociales

Ceraps-Université de Lille

Institution centrale en matière de maintien de l'ordre et de lutte contre l'insécurité, la délinquance et la criminalité sur le territoire français, la police nationale a vu, dans les dernières décennies, ses effectifs croître de manière significative, en particulier au sein du corps dit d'encadrement et d'application. Ce corps, situé à la base de la hiérarchie policière, est composé de plus de 100 000 gardiens de la paix et de brigadiers, qui représentent environ 90 % des fonctionnaires actifs. Entre 2013 et 2016, plus de 12 000 gardiens de la paix ont été recrutés (Gissler et al., 2017) et, en 2021, 3 700 postes étaient ouverts au concours (Ministère de l'Intérieur, 2021), de sorte que, depuis plusieurs années, les flux d'entrants excèdent le nombre de départs à la retraite (Ministère de l'Intérieur, 2019). Ce sont ces policiers, recrutés par concours, et auxquels s'ajoutent plus de 10 000 policiers-adjoints contractuels¹, qui incarnent au quotidien, de manière visible, sur le « terrain » et au contact de la population, l'institution policière. Outre le fait qu'ils exercent des fonctions sociales particulièrement sensibles, ces policiers de base, loin d'agir uniquement en se conformant à des prescriptions strictes émanant de leur hiérarchie, sont – en partie au moins – en capacité de définir eux-mêmes à la fois les tâches qu'ils ont à effectuer et les modalités de leur action (Brodeur, 1984; Monjardet, 1996). Comme dans d'autres *street-level bureaucracies* (Lipsky, 1980), ils disposent ainsi d'un important pouvoir discrétionnaire. La manière dont ils agissent et réagissent en situation dépend certes de ce qu'ils ont appris à l'école de police puis au contact de leurs

collègues sur le terrain; pour autant, les processus qui composent la socialisation professionnelle des policiers, aussi puissants soient leurs effets, ne parviennent pas à les rendre tous semblables et interchangeable, de sorte que les manières – plurielles et inégalement légitimes – de prendre le rôle (Lagroye, 1997) sont tributaires des dispositions personnelles diverses, incorporées à la fois dans et hors de l'institution. La question que pose alors le renouvellement continu du corps des gardiens de la paix est celle de la stabilité de l'institution policière puisque l'entrée de nouveaux membres peut être envisagée comme un « moment critique » susceptible de menacer les « aspects antérieurement stabilisés » (Lefebvre, 2010) de l'institution mais aussi, symétriquement, comme un levier possible pour transformer (ou réformer) cette dernière.

« les processus qui composent la socialisation professionnelle des policiers (...) ne parviennent pas à les rendre tous semblables et interchangeables »

Cet article s'appuie sur une enquête menée dans le cadre d'une recherche doctorale (Gautier, 2015), reprise et complétée dans plusieurs publications ultérieures. Elle mobilise différents matériaux : observations de l'épreuve d'entretien du concours (37 prestations et délibérations observées, soit 8 jurys différents), entretiens avec 12 des examinateurs observés, choisis pour

refléter la diversité des statuts et des grades au sein des jurys (policiers ou psychologues, d'une part, brigadiers, officiers ou commissaires, d'autre part), traitement des données statistiques issues d'une enquête par questionnaire auprès de candidats (N = 248), du dépouillement de dossiers de candidature (N = 595) et de données produites par l'administration de la police nationale, auxquelles s'ajoutent des entretiens menés avec 12 candidats.

L'analyse conjointe des caractéristiques sociales et dispositions dont sont porteurs celles et ceux qui aspirent à rejoindre les rangs des gardiens de la paix d'une part, et du dispositif assurant leur sélection d'autre part, permet de montrer que la « relève », loin de constituer une menace pour la stabilité de l'institution, contribue au contraire à en assurer la reproduction, au point de faire obstacle aux entreprises visant à la réformer. Nous constatons d'abord que la probabilité de se présenter au concours de gardien de la paix ne se distribue pas au hasard dans l'espace social. Certaines caractéristiques sociales (être un homme plutôt qu'une femme, être issu des classes populaires et moyennes plutôt que des classes supérieures, appartenir au « groupe majoritaire » sur le plan ethnoculturel plutôt qu'aux « minorités visibles », détenir un faible capital scolaire plutôt qu'être fortement diplômé) augmentent les chances de se porter candidat (Gautier, 2015). La sous-représentation des plus diplômés et des candidats d'origine favorisée tient avant tout à la position du poste de gardien dans la hiérarchie policière : les mieux dotés que la police attire se dirigent plus volontiers vers les concours de lieutenant ou de commissaire. La sous-représentation des femmes parmi les candidats renvoie, elle, à une perception sociale du métier de gardien largement

répandue, qui l'associe au « masculin ». Aux yeux des jeunes femmes comme des jeunes hommes, le métier de policier reste largement perçu comme un « métier d'hommes », de sorte que vouloir devenir policier, c'est encore, pour les premières, opérer une forme de transgression (Pruvost, 2007). Celles qui se présentent « malgré tout » sont souvent porteuses de dispositions socialement tenues pour masculines, ont des pratiques (sportives par exemple) qui peuvent être éloignées des modèles féminins, et ne revendiquent pas d'entrer dans la police pour la changer (Gautier, 2018). Enfin, la rareté relative des candidatures « issues de la diversité » (Begag, 2004; Duprez et Pinet, 2001) est autant liée à l'image que la police peut donner d'elle-même dans ses interactions avec les « minorités visibles » qu'aux représentations négatives dont elle peut faire l'objet en leur sein, ces deux facteurs étant eux-mêmes largement interdépendants (Astor et Roché, 2014; Gautier, 2017).

« L'institution policière attire par ailleurs des individus qui (...) sont animés de "motivations" très semblables à celles dont étaient porteurs leurs aînés. »

De l'attractivité socialement inégale qu'exerce le concours de gardien, il résulte que la population des candidats n'est pas « à l'image » de l'ensemble des jeunes d'âge comparable. En revanche, elle présente une structure sociodémographique très semblable à celle de la population des gardiens en poste (Gautier, 2015). L'institution policière attire par ailleurs des individus qui, parce qu'ils sont dotés de dispositions particu-

lières (légalisme, docilité, altruisme, goût pour l'action et la prise de risques), sont animés de « motivations » très semblables à celles dont étaient porteurs leurs aînés. Portés à percevoir l'institution comme le lieu privilégié de l'accomplissement de soi, ils se montrent disposés à se laisser instruire par elle et s'identifient par anticipation au poste qu'ils convoitent (Gautier, 2021a).

De son côté, la manière dont les recruteurs s'emparent des opérations de sélection et, tout particulièrement, de l'épreuve décisive d'entretien, tend à renforcer encore la proximité entre « anciens » et « nouveaux ». Au cours de cette épreuve, régie par des textes réglementaires qui leur laissent une grande latitude pour décider des modalités et critères d'évaluation, les membres des jurys fondent principalement, voire exclusivement, leur jugement sur un critère : la capacité présumée du candidat à « faire corps » avec ceux qui occupent le poste, à se joindre aux pratiques de sociabilité policières, et finalement à trouver sa place parmi ses pairs, tout en sachant y rester vis-à-vis de ses supérieurs (Gautier, 2019). Ce mode de production du jugement contribue à avantager les postulants qui « ressemblent » le plus à ceux qui occupent déjà le poste ou, plus exactement, qui sont les plus conformes aux représentations des occupants du poste dont sont porteurs les jurés, et à désavantager ceux qui en sont plus éloignés. Ainsi, les candidates sont a priori considérées comme moins aptes que les hommes à exercer un métier qui reste largement associé, aux yeux des policiers eux-mêmes, à un modèle viriliste (Pruvost, 2007). Leur identité de genre, à laquelle on les ramène fréquemment, est implicitement ou explicitement présentée par les jurés comme un handicap, de sorte que, tendanciellement, elles sont souvent moins bien notées que les hommes (Gautier, 2018). L'épreuve d'entretien peut également donner lieu à des

pratiques discriminatoires, qui, si elles ne sont pas systématiques, ont des effets notables sur les chances de réussite des candidats selon leurs origines réelles ou supposées (Duprez et Pinet, 2001), au point que la volonté régulièrement réaffirmée des autorités politiques de tutelle de se doter d'une police « à l'image de la société » n'est qu'assez peu suivie d'effet (Gautier, 2017). Les rares candidats d'origine sociale favorisée ou fortement diplômés sont, quant à eux, généralement considérés par les examinateurs comme peu aptes à se fondre dans les équipes : ils sont à la fois perçus comme trop différents des occupants du poste, en tendance peu diplômés, et comme socialement et culturellement trop « proches » de leurs supérieurs, ce qui fait craindre qu'une fois recrutés, ils ne pourront accepter, sans en concevoir de la frustration, la position dominée qui sera la leur dans l'institution, reconnaîtront difficilement la légitimité de la hiérarchie professionnelle, et ne sauront, autrement dit, « rester à leur place » (Gautier, 2019). Ainsi, bien des policiers confirmés font part de leur peur de ne pas se faire obéir des nouvelles recrues, mais, derrière ce conflit de générations apparent, se cache moins une défiance à l'égard des jeunes en tant que tels qu'une crainte plus ou moins consciente de voir la détention d'un volume élevé de capital culturel perturber l'ordonnancement des distances et des proximités sociales et culturelles, censé assurer la stabilité de l'ordre hiérarchique (Gautier, 2021b).

Conclusion

Ainsi, qu'on l'envisage du côté des postulants ou du côté du dispositif d'attribution des postes, l'entrée de nouvelles recrues dans l'institution apparaît moins comme une menace pour la stabilité de cette dernière que comme un facteur de sa reproduction, qui lui permet de « persévérer dans son être »; en l'état, la manière dont la « relève » est assurée est, autrement dit, bien plus une

source de continuité que de changement. Pour autant – et pour peu qu’une telle transformation soit jugée nécessaire –, il est sans doute possible de faire du recrutement un des leviers de transformation de la police. Cela suppose de reconnaître d’une part que les manières dont la police est perçue au sein des jeunes françaises restent très différenciées et, d’autre part, que l’efficacité de l’instrument est largement tributaire de la manière dont il est approprié par les agents en charge des opérations de sélection eux-mêmes.

Références

- Astor, S. et Roché, S. (2014). *Enquête "POLIS-autorité" : Premiers résultats. Rapport à l'attention de l'Éducation nationale*. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00995313>
- Begag, A. (2004). *La République à ciel ouvert. Rapport pour Monsieur le Ministre de l'Intérieur, de la Sécurité et des Libertés locales*. La Documentation française. <https://www.vie-publique.fr/rapport/27108-la-republique-ciel-ouvert-rapport-m-le-ministre-de-linterieur-d>
- Brodeur, J.-P. (1984). La police : mythes et réalités. *Criminologie*, 17(1), 9-41. <https://doi.org/10.7202/017189ar>
- Duprez, D. et Pinet M. (2001). *Policiers et médiateurs. Sur le recrutement et les appartenances : Rapport pour l'institut des hautes études pour la sécurité intérieure*. Institut des hautes études de la sécurité intérieure.
- Gautier, F. (2015). *Aux portes de la police : vocations et droits d'entrée. Contribution à une sociologie des processus de reproduction des institutions* [thèse de doctorat]. Université de Lille-2. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01298138>
- Gautier, F. (2017). Une police « à l'image de la population »? La question de la « diversité » et le recrutement dans la police nationale. *Migrations Société*, 3(169), 39-52. <https://doi.org/10.3917/migra.169.0039>
- Gautier, F. (2018). Une « résistible » féminisation? Le recrutement des gardiennes de la paix. *Travail, genre et sociétés*, 1(39), 159-173. <https://doi.org/10.3917/tgs.039.0159>
- Gautier, F. (2019). Quand psychologues et policiers jugent ensemble : le recrutement des gardiens de la paix en France. *Déviance et Société*, 43(1), 41-75. <https://doi.org/10.3917/ds.431.0041>
- Gautier, F. (2021a). S'y voir avant d'en être : la fabrication de la « vocation » policière au seuil de l'institution. *Sociétés contemporaines*, 122(2), 25-50. <https://doi.org/10.3917/soco.122.0025>
- Gautier, F. (2021b). « Policier, ce n'est pas un métier d'intellectuel ». Le capital culturel à l'épreuve du concours de recrutement des gardiens de la paix ». *Sociologie*, 12(3), 267-284. <https://www.cairn.info/revue-sociologie-2021-3-page-267.htm>
- Gissler, E., Ruat, L., Schneider J. et Reberry, D. (2017). *Évolution des effectifs de la police et de la gendarmerie nationales. Rapport de l'inspection générale des finances et de l'inspection générale de l'administration*. <https://www.vie-publique.fr/sites/default/files/rapport/pdf/174000149.pdf>
- Lagroye, J. (1997). On ne subit pas son rôle. Entretien avec Jacques Lagroye, *Politix*, 38, 7-17. www.persee.fr/doc/polix_0295-2319_1997_num_10_38_1665
- Lefebvre, R. (2010). Se conformer à son rôle. Les ressorts de l'intériorisation institutionnelle. Dans J. Lagroye et M. Offerlé (dir.), *Sociologie de l'institution* (p. 219-247). Belin Éditeur.
- Lipsky, M. (1980). *Street-level Bureaucracy, Dilemmas of the Individual in Public Services*. Russel Sage Foundation.
- Ministère de l'Intérieur. (2019). *Bilan social, Rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes*. <https://mobile.interieur.gouv.fr/Publications/Bilan-social-du-ministere-de-l-Interieur/Bilan-social-2019>
- Ministère de l'Intérieur. (2021). Arrêté du 9 septembre 2021 fixant au titre de l'année 2021 le nombre de postes offerts aux concours de gardien de la paix de la police nationale, ouverts par arrêté du 16 avril 2021 autorisant au titre de l'année 2021 l'ouverture des concours de gardien de la paix de la police nationale. *Journal officiel de la République française*, 214. <https://www.legifrance.gouv.fr/eli/jo/2021/9/14/0214>
- Monjardet, D. (1996). *Ce que fait la police, Sociologie de la force publique*. Éditions La Découverte.
- Pruvost, G. (2007). *Profession : policier. Sexe : féminin*. Éditions de la Maison des sciences de l'Homme.

Notes

¹ Il s'agit de jeunes de 18 à 30 ans embauchés pour une durée renouvelable de trois ans et autorisés, après un an d'exercice, à se présenter à un concours de recrutement dit interne qui leur est réservé.

Le monde du graff sur trains à la lumière de la notion de relève : Intérêt d'une approche géohistorique pour bien saisir les processus de socialisation d'une subculture juvénile globalisée

MARC TADORIAN

Postdoctorant

Haute école de travail social de Fribourg

Et puis... il se trouve que beaucoup de la vieille génération arrêtent... [...] les jeunes prennent leur place [...] ça se passe alors comme au travail : tu te bats pour ta place et tout à coup tu es le seul qui va [graffer] là où t'as envie... Ou... c'est toi qui désormais dis : « Non, vous [ne graffer pas là-bas] ». (Hermes)¹

S'intéresser à la notion de relève en lien avec le thème de la jeunesse et des pratiques subculturelles², c'est évoquer « les tensions entre continuité et transformation » traversant la géohistoire de communautés de pratiques juvéniles spécifiques. Pour les acteurs subculturels du monde masculin du *graff* clandestin sur trains en Europe, objet de plusieurs de mes recherches (Tadorian, 2009 & 2021), parler de relève renvoie à des compréhensions partagées s'articulant autour de conventions, représentations, valeurs, normes, codes, espaces, savoirs, compétences, biens, rôles, statuts, récits, mythes et controverses communs. La relève suppose un stock de connaissances partagé et vivant destiné

« La relève suppose un stock de connaissances partagé et vivant destiné à être développé d'une cohorte générationnelle d'adeptes à l'autre. »

à être développé et transmis d'une cohorte générationnelle d'adeptes à l'autre. Elle prend alors l'allure d'une institution au sens anthropologique (Bonte et Izard, 2000) incarnant ainsi un dispositif organisé visant à la reproduction d'une formation sociale. Sur ce plan, elle s'avère une lunette conceptuelle inédite pour saisir des dynamiques sociales et spatiales au cœur du renouvellement de la scène européenne du *graff* dont j'ai pu suivre l'actualité en direct sur plusieurs décennies dès les années 1980, d'abord en tant qu'acteur et chercheur ensuite.

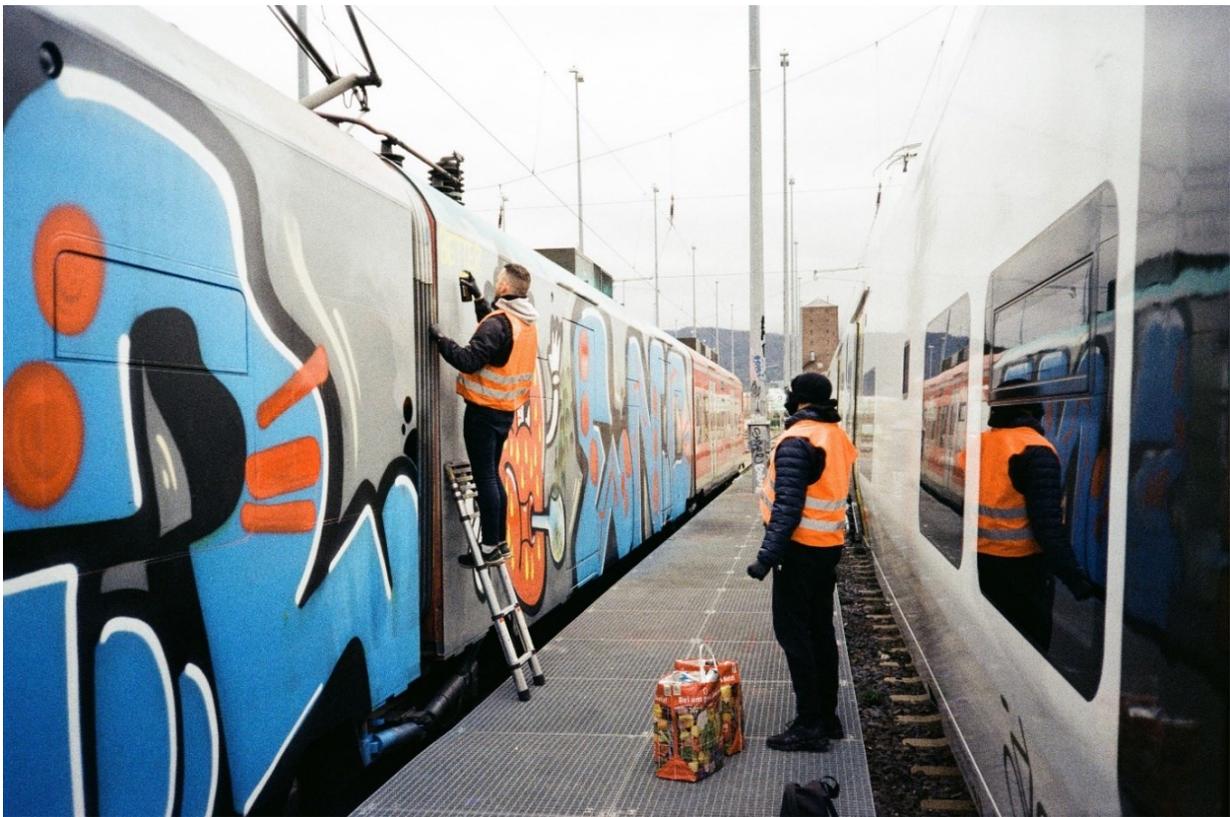
Cet article souligne l'intérêt d'une approche géohistorique pour penser la relève en relation avec le domaine des subcultures juvéniles contemporaines et ainsi mieux situer dans le temps et l'espace les processus informels de socialisation et de construction identitaire que suppose l'engagement dans une carrière subculturelle. Il s'appuie sur mes expériences d'*insider* et les résultats d'une enquête de terrain ethnographique prolongée (2009-2015) réalisée pour mon travail de doctorat sur la spatialité du *trainwriting* (Tadorian, 2021). Tout d'abord, je mets en lumière comment l'idée de la relève prend du sens pour les acteurs masculins de la scène européenne du *trainwriting*. Ensuite, je montre comment leur conception m'a permis d'élaborer un référentiel pour bien situer dans le temps et l'espace ce qui s'y joue du point de vue des processus de socialisation entre pairs et construction identitaire qui la sous-tendent. Je pars du cas révélateur des expériences carriéristes des RAILERZ, nom fictif que j'ai attribué aux membres

« Pour les adeptes du *graff* sur trains, la relève constitue autant une préoccupation carriériste qu'une condition de perduration de la *tradition* scripturale poursuivie. »

d'un cercle d'adeptes basés en Suisse, mais actifs et réseautés bien au-delà des frontières de leur pays de résidence et dont j'ai suivi leurs activités « translocationnelles » (Tadorian, 2021) en continu.

Les RAILERZ et leur monde

À l'âge d'or de leurs carrières collectives, lorsqu'ils devinrent des *leaders* de la scène locale où ils étaient établis, les RAILERZ formaient un collectif de 9 jeunes hommes agissant ensemble pour accroître la renommée (*fame*) de leur groupe (*crew*). Le collectif rassemblait autant de jeunes hommes âgés entre 22 et 33 ans que d'affiliations générationnelles différentes du point de vue de la géohistoire de la scène locale du *trainwriting* (cohortes pionnières, intermédiaires et récentes). Cette géohistoire s'incarnait ainsi dans le nom de *crew* de ce collectif que j'ai vu naître, se développer et se dissoudre, avec tous les processus d'apprentissage, perfectionnement et transmission de savoirs supposés par l'engagement dans une carrière subculturelle.



Deux *trainwriters* « camouflés » par une tenue gilet de sécurité en train de terminer leurs productions visuelles.

Source image : collection privée, Allemagne, 2021.

Pour les adeptes du *graff* sur trains, la relève constitue autant une préoccupation carriériste qu'une condition de perdurance de la *tradition* scripturale poursuivie. Les adeptes se reconnaissent mutuellement par la terminologie *trainwriter* qui les distingue des *graffeurs* œuvrant dans des contextes différents des leurs. Les *trainwriters* utilisent le terme *trainwriting* quant à leur pratique. Le *trainwriting* est généralement associée à une tradition scripturale populaire qui aurait percée au nord des États-Unis à la fin des années 1960, avant sa diffusion dans les années 1980 outre-Atlantique (d'abord en Europe). Classiquement, le *trainwriting* consiste à utiliser des surfaces de trains comme supports d'expression graphique mouvants qui font circuler d'un lieu à l'autre leurs « œuvres » clandestinement réalisées. Ces supports exposent ainsi leurs productions visuelles aux regards d'un

public élargi. Un des défis primordiaux pour les adeptes consiste, après leurs actions graphiques, à remporter des « trophées visuels » (images photographiques et filmiques) bien cadrés de leurs performances graphiques avant nettoyage des wagons investis.

Le *trainwriting* relève d'une pratique transgressive, criminalisée, dangereuse et très compétitive. Compétitive car les groupes d'adeptes leaders-locaux s'efforcent à contrôler les sites ferroviaires qu'ils contrôlent et à les défendre de la convoitise de rivaux susceptibles de surexploiter des domaines déjà occupés par des pairs. Une exploitation intensive des sites ferroviaires rendrait leur praticabilité plus ardue lors notamment d'un usage territorial incontrôlé où il occasionnerait un renforcement local de la sécurité par la police ferroviaire. Sur le plan de la « spatialité » (Lussault, 2007), le

trainwriting met donc en jeu une « infragéopolitique » et plus généralement une « écologie de la reconnaissance » (Tadorian, 2021) impliquant des formes de gestion durable de ressources spécifiques ainsi que des formes de production de biens territoriaux (*spots*) et de savoirs géographiques propres. L'accumulation de ces biens et savoirs subculturels et leurs valorisations constituent une préoccupation majeure pour les collectifs de *trainwriters* en quête de renommée. Il en va de même des membres de collectifs en fin de carrière, soucieux de transmettre leur héritage à des successeurs reconnaissants et respectueux des biens et savoirs légués.

La double vie contraignante que suppose la pratique illicite et clandestine du *trainwriting*, l'engagement dans une carrière d'adepte touche en principe de jeunes hommes jusqu'à un certain âge

limite. Une fois dans la vie adulte active, la gestion de cette double vie devient problématique, due aux nouvelles sources de pressions sociales émergentes que supposent les responsabilités à tenir par les adeptes s'investissant moralement dans de nouvelles sphères de la vie sociale (vie socioprofessionnelle, amoureuse ou encore parentale). La question d'une retraite en beauté se pose ici. Maintenant, du point de vue du novice qui incarne la relève potentielle, l'engagement dans une carrière de *trainwriters* implique un apprentissage de savoirs géographiques spécifiques : connaissances topographiques de l'environnement ferroviaire et du fonctionnement de son infrastructure (emplacements des dépôts de trains, horaire du trafic, dispositifs sécuritaires, etc.). Ordinairement, ces savoirs subculturels sont transmis à partir d'un système de mentorat par les pairs.

« l'engagement dans une carrière de *trainwriters* implique un apprentissage de savoirs géographiques spécifiques »

Comme déjà évoqué plus haut, tout au long de mon enfance, de mon adolescence et de ma vie de chercheur, j'ai vu plusieurs générations d'adeptes se succéder. Par génération, j'entends, en m'appuyant sur Galland (2004, p.109), l'idée d'une « cohorte subculturelle historiquement et géographiquement située » marquée par un « événement fondateur primordial commun » au contact duquel une génération est censée forger son identité, éprouver sa contemporanéité, s'approprier son temps, y sourcer une mémoire collective, tel le contexte géohistorique d'initiation des adeptes à leur pratique. Leur moment d'initiation représente une étape importante de leur carrière et

marque pour les membres d'une même classe générationnelle un véritable sentiment de contemporanéité. On pourrait parler ainsi de « cohortes d'initiation ».

La matrice géohistorique du monde du *trainwriting*

Le modèle de la matrice historique et spatiale proposé par Di Méo m'a aidé à bien contextualiser mes analyses relatives aux événements ayant marqué le déroulement des carrières en cours des RAILERZ, depuis leur initiation jusqu'à la fin de l'« âge d'or » de leur règne. Selon cet auteur, l'idée de cette matrice renvoie :

[...] aux tendances lourdes d'une époque et d'un espace (territoire). Elle résulte d'un mélange d'évènements, de circonstances et d'actions concrètes dont certains traits (marques et traces) affectent durablement l'espace et les représentations, l'imaginaire des sociétés locales. Une telle matrice forme le creuset daté et situé dans lequel se configure, pour l'époque en question, le rapport des sociétés à l'espace. Une matrice historique et spatiale est donc un entremêlement, un croisement de temps et d'espace qui donne naissance à des réalités sociales relativement homogènes, marquées d'une même tonalité. Une matrice génère des sociétés, des pratiques, des modes de pensées et de faire. (Di Méo, 2014, pp.68-69).

Ce modèle m'a permis d'élaborer un référentiel géohistorique fondé sur le positionnement des cohortes d'initiation ayant empreint significativement la scène européenne du *trainwriting*. Pour la période s'étendant entre l'époque du début des années 1990, lorsque la pratique du *trainwriting* s'est spécialisé sur le vieux continent, et celle de la fin des années 2010, juste après avoir quitté mon terrain, mes recherches documen-

taires m'ont permis d'identifier six principales cohortes d'initiation qui se sont succédé à un intervalle approximatif de 5 ans. Selon mon découpage géohistorique élaboré sur la base de mes recherches documentaires, les membres du noyau dur du cercle des RAILERZ à l'origine de sa consolidation appartiennent à la 4^e cohorte, caractérisée par l'intervalle défini entre les années 2005-2009. Toujours selon ce découpage, le développement des carrières des membres de cette cohorte s'inscrit dans l'« ère moderne » du *trainwriting* européen. Cette époque contrairement à la « classique », lorsque cette pratique ne constituait pas encore une scène autonome en soi, se caractérise par une territorialisation, systématisation, digitalisation et transnationalisation des activités ainsi qu'une popularisation et artification des œuvres produites par certaines « stars médiatiques » du *trainwriting*. Plus fondamentalement, le passage d'une ère à l'autre est marqué par l'entrée progressive dans une phase d'établissement de la mobilité géographique comme valeur de principe, processus qui va de pair avec l'accroissement des offres de services de transports *low-cost* (InteRail et easyjet) et l'essor des technologies numériques dès les années 1990. Cela changea les règles du jeu sur le plan des conditions d'allocation de la renommée, menant à un bouleversement de la configuration de la structure hiérarchique du monde du *trainwriting*. C'est donc dans ce contexte géohistorique que les RAILERZ furent initiés et socialisés au *trainwriting*.

Les éléments de contextualisation mis en lumière jusqu'ici sont donc fondamentaux pour comprendre les processus de socialisation et construction identitaire propres aux classes de la relève qui marquèrent la géohistoire de la scène européenne du *trainwriting*, au moins depuis l'ère moderne. Dès lors et plus fondamentalement nous pouvons aisément affirmer qu'il est difficilement envisageable d'analyser le fonctionne-

ment et les enjeux de la relève au sein d'une communauté de pratique subculturelle sans situer les éléments analysés dans le temps et l'espace. Or, les études classiques sur les subcultures juvéniles intègrèrent rarement cette dimension dans leurs analyses. Quand elle fut prise en compte, elle n'a généralement été reléguée qu'à un simple « historique » dans les écrits scientifiques. La perspective géohistorique à la lumière de la matrice spatiale et historique apparaît alors comme une approche privilégiée pour combler cette lacune.

Références

Bonte, P., & Abélès, M. (2000). *Dictionnaire de l'ethnologie et de l'anthropologie*. Presses universitaires de France.

Di Méo, G. (2014). *Introduction à la géographie sociale*. Armand Colin.
Galland, O. (2004). *Sociologie de la jeunesse* (5e éd.). Armand Colin.

Hitzler, R., & Niederbacher, A. (2010). *Leben in Szenen: Formen jugendlicher Vergemeinschaftung heute*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Lussault, M. (2007). *L'homme spatial : La construction sociale de l'espace humain*. Ed. du Seuil.

Müller, A. (2019). *Construire le monde du hardcore*. Seismo.

Tadorian, M. (2009). *Warriorz : Graffiti-writing, spatialité & performances à Bienne*. Institut d'ethnologie.

Tadorian, M. (2021). *Sur la piste des « chasseurs-braconniers » de trains. Regard (auto-ethnogéographique) sur la spatialité des adeptes du graffiti trainwriting en Europe*. [Thèse de doctorat, Université de Neuchâtel].

<https://libra.unine.ch/entities/person/d495a8f4-b803-4f4d-a204-f54af0e81a09>

Notes

¹ Extrait d'entretien avec un adepte du *graff* sur trains, tiré de ma thèse (Tadorian, 2021).

² Par pratique subculturelle, j'entends l'ensemble des activités sociales contribuant à faire exister une « scène » (Hitzler et Niederbacher, 2010) juvénile et urbaine autour d'une pratique particulière telle par exemple le *skate*, le *hardcore punk*, ou le *graff*. Ici, l'idée de scène subculturelle renvoie à un « espace social translocational » (Tadorian, 2021), constitué par « un réseau de personnes, qui collaborent pour produire collectivement du sens, qui semble reposer sur des valeurs et des conventions propres, sur le partage d'un "répertoire commun" transcendant les différences linguistiques aussi bien que les échelles locales ou nationales » (Müller, 2019, p. 18

La fin des solidarités générationnelles pour les jeunes ruraux ?

CLÉMENT REVERSÉ

Docteur en sociologie
Centre Émile Durkheim – Université de Bordeaux

En France, la sociologie des classes populaires rurales¹ s'est longtemps accordée sur un principe de conscience de classe renforcé par une interconnaissance importante venant jouer positivement sur les solidarités intergénérationnelles (Aubert et Sylvestre, 1999). Qu'il s'agisse d'une embauche dite « *paternaliste* » ou d'un recours au « *capital d'autochtonie*² » (Renahy, 2005), l'héritage de la solidarité

ouvrière des Trente Glorieuses semble avoir laissé sa marque. Cependant, avec la très large libéralisation de l'économie rurale (Coquard *et al*, 2022) et la précarisation progressive de son marché de l'emploi, ce système de solidarité et de relève semble s'étioler. Pire encore, la solidarité intergénérationnelle laisse progressivement place à un phénomène de concurrentialité intergénérationnelle. À travers cet article, nous souhaitons nous questionner sur l'apparition et la cristallisation des tensions au sein des classes populaires rurales qui fragilisent aujourd'hui la jeunesse locale.

Le grand paradoxe que connaît la jeunesse rurale contemporaine se trouve dans la dualité de sa relation avec son milieu de vie. Au sein des campagnes, où les questions de perte démographiques sont prenantes, la jeunesse est perçue comme une ressource centrale à la survie et à la pérennisation de ces espaces tout en étant pointée du doigt comme « dangereuse » pour elle et pour les autres, quand elle n'est tout simplement pas la responsable des maux « dans le coin » (Gambino, 2016) : « Par chez nous c'est des jeunes, ils nous font chier avec leurs scooters et tout, ils sont bons à

Cet article s'appuie sur les données d'une enquête réalisée dans le cadre d'une thèse de sociologie menée entre 2017 et 2021 portant sur l'insertion professionnelle et la transition vers l'âge adulte de jeunes ruraux populaires. La recherche a été menée sur trois départements de Nouvelle-Aquitaine : Gironde, Charente et Creuse. Des entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès de 100 jeunes ruraux présentant un très faible niveau de diplôme, ainsi que 24 autres entretiens auprès de personnes responsables de l'insertion et/ou de la formation de ces jeunes. Ces deux corpus d'entretiens ont été consolidés par la pratique de l'observation, à la fois lors de moments de convivialité privés ainsi qu'auprès des institutions de prise en charge de ces jeunes.

rien » (Jean-Luc, conseiller municipal d'un bourg en Charente). Du côté des jeunes, ce discours pousse à un repli de l'espace public vers l'espace privé. En se retrouvant à l'abri des regards « adultes », notamment par crainte de stigmatisation, ils sont paradoxalement soupçonnés d'un certain « ensauvagement » (Dubet, 2004) : « Je comprends pas, on est pas de quartier ou quoi, on n'est pas des jeunes qui foutent le boxon³ et pourtant c'est tout pareil on dirait pour les vieux d'ici » (Aurore, 25 ans, service civique). Comme si leur mise à l'écart de l'espace public était une preuve d'une quelconque culpabilité d'actes « déviants », les jeunes ruraux perçoivent une rupture double, d'abord par la stigmatisation et les soupçons locaux renforcés par une interconnaissance favorable aux commérages (Elias et Muel-Dreyfus, 1985), mais surtout car ils ont tendance à bien mieux s'identifier à une culture juvénile urbaine et moyennisée plutôt qu'à leur culture héritée, souvent moquée (Reversé, 2022) : « Ici, c'est vraiment limité, c'est genre la mentalité de base. [...] Je me sens vachement plus proche par exemple de mes potes en ville ou sur les réseaux [sociaux] » (Charlotte, 22 ans, sans activité).

De concert avec cette dégradation intergénérationnelle des relations socia-

« Au sein des campagnes, [...] la jeunesse est perçue comme une ressource centrale à la survie et à la pérennisation de ces espaces tout en étant pointée du doigt comme "dangereuse" pour elle et pour les autres. »

les et d'interconnaissances locales, le marché de l'emploi accessible à ces jeunes se dégrade et vient étioier les relations professionnelles que vivent les jeunes. En effet, le marché de l'emploi en milieu rural est très largement libéralisé et n'est plus celui qui pouvait permettre une forme de stabilité et de reproduction socioprofessionnelle (Renahy, 2005). Le modèle où un jeune pouvait se réveiller dans un bourg, travailler dans l'usine de ce même bourg, puis aller boire un verre au même endroit et rentrer chez lui ne fonctionne plus face à une logique de libéralisation de l'emploi impliquant une fragmentation spatiale (il faut se déplacer pour travailler) et temporelle (les contrats à durée indéterminée [CDI] sont remplacés par des contrats de plus en plus courts). Si l'emploi rural mute, c'est une mutation liée à une tertiarisation et à une précarisation des postes. Le marché de l'emploi n'est plus dominé par le monde ouvrier et encore moins par le travail agricole, mais par le développement du sous-emploi.

Or, cette précarisation et cette augmentation de l'emploi peu qualifié dissimulent le développement de formes d'emplois « atypiques », c'est-à-dire des missions d'intérim, des mi-temps, des contrats à durée déterminée (CDD) courts; en bref, ce que Castel (2011) nommait le *précarariat*. Cette fragmentation des postes répond à une problématique des flux d'activités pour les entreprises rurales, puisqu'employer ponctuellement revient généralement moins cher que d'embaucher quelqu'un à plein temps face à des fluctuations de l'activité (Castel, 2011). Malgré tout, les jeunes ruraux, notamment ceux issus des classes populaires, pouvaient s'insérer professionnellement en ayant recours au *capital d'autochtonie* (Renahy, 2005). Effectivement, les sciences sociales mirent en avant jusque dans les années 1980 une insertion sociale et professionnelle de jeunes ruraux peu qualifiés grâce aux solidarités locales et à la notion de *capital d'autochtonie* qui

« Le modèle où un jeune pouvait se réveiller dans un bourg, travailler dans l'usine de ce même bourg, puis aller boire un verre au même endroit et rentrer chez lui ne fonctionne plus face à une logique de libéralisation de l'emploi »

correspond à une ressource permettant, grâce à l'entretien de relations d'interconnaissances localisées, d'accéder à certaines ressources localement situées comme l'emploi. Ce modèle de solidarité intergénérationnelle permettait une certaine forme de « relève » au sein du marché de l'emploi local là où l'on observe aujourd'hui une compétitivité intergénérationnelle sur le marché de l'emploi rural. La solidarité intergénérationnelle de résistance à la précarité s'étiole avec la fragilisation de l'emploi rural et se recompose autour d'une *autochtonie de la précarité* (Coquard, 2019). En effet, les postes en CDI – généralement obtenus par les *anciens* – se faisant de plus en plus rares et convoités, la solidarité intergénérationnelle au sein des entreprises entre les *anciens* et les *nouveaux* se dégrade, et se transforme même en des situations de sabotage de la stabilisation des jeunes :

Je pense qu'en intérim, quand même, on veut une place. Du coup, donc, on montre qu'on est là et ça, c'est sûr que ça peut créer des tensions. C'est sûr. Toi t'arrives tu veux tout donner donc tu dis : « Je vais faire ça » et puis t'as l'autre qui dit : « Non, c'est moi qui le fait » ou : « Faut faire comme ça, faut faire comme ça », bien fort, pour que les autres aient l'impression

que tu n'es pas si terrible que ça, mais des fois chacun travaille à sa façon, donc, du coup, des fois ça fait que ça crée un petit peu de tension dans un sens. Après, par exemple, des fois où on était payé à la journée et y'a les mecs en CDI qui nous en foutaient plein la gueule et qui nous donnaient les trucs les plus durs parce qu'ils se sentent un peu puissants et puis ils se disent : « Bon, ben, nous on a le CDI et il va pas me le prendre ce petit je-sais-pas-quoi, là ». Et comme toi t'as envie d'être repris, tu te donnes à fond et eux derrière ils sont tranquilles et ils ont le CDI, donc ils s'en foutent, c'est ça le truc. Y'a une pression et du coup ça casse un peu la solidarité qu'il peut y avoir. Normalement on est tous ensemble. On est tous dans la même merde normalement. - Yanis, 20 ans intérimaire

Nous sommes ainsi passés d'un système de transmission à un de compétition, et de la solidarité à l'individualisme intergénérationnel. Les espaces ruraux populaires contemporains font – eux aussi – face à une dégradation du marché de l'emploi, et notamment de l'emploi jeune et peu qualifié (Auriac, 2017; Coquard et al. 2022). La norme du diplôme se renforce et les résistances qui pouvaient permettre une meilleure insertion professionnelle des jeunes issus des classes populaires comme le recours à l'autochtonie, un marché stable et localisé de l'emploi peu qualifié ou encore une solidarité intergénérationnelle se confrontent à un marché de l'emploi qui vulnérabilise l'insertion professionnelle des jeunes ruraux les moins qualifiés. Alors que le marché de l'emploi se libéralise et que les places – notamment les moins qualifiées – se font de plus en plus rares, la relève ne semble plus réellement se faire et laisse place à un système de compétitivité intergénérationnel. Se crée ainsi une mise à l'écart du sentiment d'appartenance à une classe sociale et à un espace de vie, mais aussi une fragilisation des

solidarités locales et notamment entre les générations.

Références

Aubert, F. et Sylvestre, J.-P. (1999). L'insertion socioprofessionnelle des jeunes en milieu rural. Dans B. Charlot et D. Glasman (dir.), *Les jeunes, l'insertion, l'emploi* (p. 243-252). Presses universitaires de France.

Auriac, É. (2017). *L'emploi non qualifié a changé de visage en trente ans*. INSEE Flash, Institut national de la statistique et des études économiques. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3197469>

Castel, R. (2011). Au-delà du salariat ou en deçà de l'emploi? L'institutionnalisation du précaire. Dans S. Paugam (dir.), *Repenser la solidarité* (p. 415-433). Presses universitaires de France.

Coquard, B., Roche, A. et Reversé, C. (2022). Le rural est l'archétype du territoire mondialisé. *Les cahiers de la LCD*, 14, 21-40.

Coquard, B. (2019). *Ceux qui restent. Faire sa vie dans les campagnes en déclin*. Éditions La Découverte.

Dubet, F. (2004). La jeunesse est une épreuve. *Revue annuelle de philosophie et de sciences sociales*, 5, 275-291.

Elias, N. et Muel-Dreyfus, F. (1985). Remarques sur le commérage. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 60, 23-29.

Gambino, M. (2016). « Sois gentil et te fais pas remarquer ! » : Ou comment être jeune avec les autres dans les campagnes? *Pour*, 230, 55-64. <https://doi.org/10.3917/pour.230.0055>

Renahy, N. (2005). *Les gars du coin. Enquête sur une jeunesse rurale*. Éditions La Découverte.

Reversé, C. (2022). Le coin et le cocon : Le sentiment de "chez-soi" chez les jeunes des classes populaires rurales. *Revue internationale Enfances, Familles, Générations*, 19.

Notes

¹ Grâce à l'approche morphologique, nous considérons comme rurale une commune de

moins de 2 000 habitants avec une faible ou très faible densité de population. Cette approche évite l'écueil de considérer le rural en fonction d'un simple éloignement et de dépendance à l'urbain (approche fonctionnelle) ou par une vision folkloriste centrée autour des activités agraires et des aménités des paysages.

² Ici, le terme « autochtonie » est employé dans le sens développé par la sociologie des classes populaires rurales en France. Il ne s'agit pas de « peuples autochtones » dans un contexte colonial, mais un rapport à l'enracinement dans un espace souvent rural.

³ Désordre, chahut.

Relèves et jeunesses : exercice collectif de définition

JANIE DOLAN CAKE

Conseillère jeunesse
Regroupement des carrefours jeunesse-
emploi du Québec

MARIE DUMOLLARD

Professeure adjointe
École de travail social, Université de
Montréal

MELISSA ZIANI

Étudiante au doctorat en études des
populations
Institut national de la recherche scientifique

En guise de conclusion au colloque, le comité organisateur a imaginé un atelier d'intelligence collective qui offrait aux participantes et participants l'occasion de faire un bilan autour du thème de l'événement. L'activité, d'une durée d'une heure, a réuni huit personnes. Animée par Janie Dolan Cake (RCJEQ), elle avait trois principaux objectifs :

1-offrir un espace d'échanges et de partage propice à l'expression des idées, des émotions et des impressions des participantes et participants sur l'événement;

2-revenir sur les savoirs théoriques, empiriques et expérientiels entourant les notions de « relèves » et de « jeunesses » à la lumière des communications présentées lors du colloque;

3-développer une compréhension commune du croisement des notions de « relèves » et de « jeunesses ».

Concrètement, les participantes et les participants ont été invités à noter ce que le colloque avait évoqué pour eux et elles au niveau de la « tête » (les connaissances apprises), du « cœur » (le sentiment ressenti à l'issue de la journée) et du « corps » (les outils avec lesquels ils et elles repartent). Les discussions se sont ensuite poursuivies en sous-groupes

afin d'identifier les éléments-clés à faire figurer dans la définition des relèves. Le présent article retrace les échanges au cœur de l'atelier, résumés dans la carte mentale construite par les participantes et les participants (figure 1). Soulignons d'emblée que cet article n'a pas la prétention d'être autre chose qu'un exercice de définition : il pose les jalons d'une réflexion collective de ce que constituent les relèves pendant la jeunesse et ouvre plusieurs pistes de discussion. Il se veut une ressource pour les discussions futures sur la notion de relèves dans les études sur les jeunesses et les pratiques déployées auprès des jeunes.

Des critères de définition hétérogènes : la complexité au cœur de la notion de relèves

De prime abord, la notion de relèves est marquée par sa complexité. Elle est souvent abondamment utilisée sans être toujours clairement définie dans la littérature scientifique ou par les organisations. Le colloque a d'ailleurs démontré le caractère polysémique du terme. Ce premier constat montre que discuter de la notion de relèves sans qu'elle ne soit contextualisée, tant sur le plan socioculturel qu'au niveau des secteurs d'activité, s'avère un exercice délicat. En effet, les diverses communications sur les expériences variées de socialisation (dans les milieux artistique, rural, etc.), de militantisme (dans les organisations féministes, partisanes, etc.) ou dans une diversité de secteurs (public, privé, économie sociale et collective) ont illustré la multiplicité des contextes dans lesquels il est question de relèves. Cette réalité n'est pas anodine : les contextes (organisationnel, politique, sectoriel, etc.) dans lesquels évoluent les relèves exercent une influence importante sur la place et les capacités qui sont offertes aux relèves pour agir et prendre

leur place, sur les conditions (de formation, de travail, d'insertion, de socialisation, etc.) dans lesquelles elles entrent en action et sur les expériences individuelles et collectives des personnes qui les composent. À ce titre, la pluralité des contextes dans lesquels il est question de relèves interroge directement les points de repère qui en définissent les contours : ces repères peuvent parfois être particuliers à un contexte précis sans nécessairement s'appliquer à un autre.

Les échanges qui ont eu lieu durant l'atelier d'intelligence collective ont justement pointé l'hétérogénéité des relèves et des critères qui les caractérisent : les relèves sont multiples et les marqueurs qui les définissent le sont tout autant. C'est pourquoi nous parlons des relèves, sous la forme plurielle, et non de la relève, au même titre que nous parlons des jeunesses pour tenir compte de la pluralité des parcours juvéniles. À travers des communications du colloque, l'âge s'est tout d'abord imposé comme un critère central de définition des relèves. Dans certains cas, ces dernières renvoient aux personnes plus jeunes en âge que celles et ceux qui sont déjà en place dans les groupes ou les organisations (travailleuses et travailleurs des Centres à la petite enfance, employées et employés du secteur de l'économie sociale, agentes et agents de police, etc.). Elles renvoient aussi aux plus jeunes en tant que nouvelles générations (d'artistes du graffiti, de

« Les relèves sont multiples et les marqueurs qui les définissent les sont tout autant. »

Figure 1. Carte mentale sur la notion de relèves



jeunes en milieu rural, de militantes et militants, etc.). Cependant, l'âge comme critère de définition des relèves présente des limites : par exemple, des personnes peuvent faire partie des relèves (dans les milieux de la recherche scientifique, de la politique municipale, etc.) même si elles dépassent les bornes d'âge qui fixent traditionnellement les limites de la jeunesse (souvent autour de 30 ans, voire 35 ans avec l'allongement de cet âge de la vie) ou même si elles ne font pas partie des nouvelles générations en termes d'âge biologique. Les échanges ont alors souligné l'importance de ne pas réduire les relèves à une catégorie d'âge particulière. Au contraire, les participantes et participants ont insisté sur la pluralité des éléments qui définissent qui sont les relèves et ce qui les caractérise. Elles et ils ont ainsi identifié les différentes formes de capitaux (social, financier, culturel, etc.) des membres des relèves, la multidimensionnalité de leur identité (classe, genre, origines notam-

ment) et la multidimensionnalité de leurs parcours (scolaire, professionnel, amoureux, parental, migratoire, d'engagement, etc.). Il ressort que des relations de pouvoir existent au sein même des relèves dues, entre autres, aux privilèges de certaines et certains et aux situations d'oppression vécues par d'autres. Les participantes et participants ont également rappelé que faire partie des relèves exige souvent une forme d'engagement, bénévole comme professionnel, dans sa communauté ou dans différentes instances valorisées dans un domaine spécifique (par exemple, s'impliquer dans le conseil d'administration d'un organisme communautaire).

Sur la base de ces premières réflexions, les participantes et participants ont soulevé trois tensions en interaction, transversales aux thématiques du colloque et qui concernent le croisement entre relèves et jeunesses.

1. La tension entre la place accordée et celle qui est prise par les relèves

La première tension porte sur la place des relèves, entre celle qui leur est accordée (par les personnes plus anciennes dans les groupes, les organisations, les secteurs, comme par les pairs) et celle qu'elles prennent directement. Quel que soit le contexte, les groupes, les organisations et les secteurs d'activité doivent laisser la place aux relèves pour qu'elles puissent contribuer à leur fonctionnement ou à leurs activités. Si laisser cette place représente un défi important pour les personnes présentes depuis plus longtemps, il s'agit d'une condition essentielle pour attirer les relèves, les former et qu'elles se sentent épanouies. En laissant la place à une certaine relève en particulier, les membres des groupes, des organisations et des secteurs d'activité participent aussi à l'inclusion ou à l'exclusion de certaines et certains jeunes des relèves. Cependant, les

membres des relèves disposent d'une agentivité, c'est-à-dire d'une capacité d'action à titre d'individu ou de groupe pour prendre leur place dans les collectifs, les organisations et les secteurs d'activité et pour définir eux-mêmes qui constitue les relèves et leur rôle. Les participantes et participants ont d'ailleurs souligné l'importance de ne pas avoir peur de prendre cette place, même si les membres des relèves doutent souvent de leur légitimité à agir comme telles.

Cette première tension renvoie à la relation de pouvoir asymétrique entre les relèves et les personnes en charge de leur formation ou déjà en place dans les groupes, les organisations ou les secteurs d'activité. Au fil des communications, il est apparu que les relèves se perçoivent souvent à travers le regard surplombant de personnes en position d'autorité, ce qui leur fait ressentir une certaine pression à la performance et à relever les défis associés à leur milieu. Si faire ses preuves est une attente forte ressentie par les membres des relèves, cela ne doit pas pour autant fermer la porte à la possibilité de commettre des erreurs. Par ailleurs, se percevoir, être perçu et faire partie des relèves constituent un privilège, car tous et toutes ne disposent pas des mêmes opportunités d'être reconnu (à sa juste valeur, dans ses idées, etc.) dans ce statut et, par conséquent, d'obtenir les leviers adéquats pour remplir ce rôle.

2. La tension entre concurrence et solidarité

La deuxième tension mise en exergue confronte l'enjeu de concurrence à celui de solidarité. Laisser et faire de la place aux relèves, c'est accepter d'intégrer, d'échanger, de travailler avec de nouvelles personnes. Les résistances au changement des anciennes et anciens membres des groupes, des organisations, des secteurs démontrent cependant des logiques de mise en concurrence avec les relèves et ce

qu'elles proposent. Les participantes et participants ont alors soulevé l'importance des solidarités intergénérationnelles pour limiter cette compétition et légitimer les relèves. Ces solidarités doivent aussi exister au niveau intragénérationnel, c'est-à-dire entre les personnes considérées comme faisant partie des relèves et celles qui en sont exclues.

3. La tension entre continuité et changement

Enfin, la troisième tension porte sur la dualité entre la continuité et le changement dont les relèves sont porteuses. Les communications du colloque ont souligné le fait que trouver et attirer les relèves représente un défi important pour les groupes, les organisations et les secteurs d'activité afin d'assurer la continuité et la pérennisation de leurs activités. Pour y parvenir, former les relèves et leur transmettre les compétences du milieu sont des étapes primordiales. Parallèlement, les participantes et participants ont rappelé que les relèves sont aussi un symbole de transformation : elles renouvellent les milieux dans lesquels elles évoluent et y apportent des changements. Prendre sa place en tant que relèves nécessite même parfois de ne pas craindre de déranger, voire même de transgresser les attentes ou les normes pour devenir les relèves ou encore pour proposer de nouvelles manières de faire et de penser.

Ces trois tensions inhérentes à la notion de relèves participent à la complexité du croisement entre relèves et jeunesses. Pour que les relèves composent plus aisément avec l'ensemble de ces défis, les participantes et participants se sont questionnés sur les manières de les appuyer dans leurs parcours. Dans un premier temps, il apparaît essentiel que les personnes en charge d'accompagner les jeunes les encouragent à prendre leur place, et ce, avec ouverture et bienveillance. Ainsi, l'esprit de solidarité

intergénérationnelle pourrait être favorisé par des pratiques de mentorat permettant l'accompagnement de celles et ceux qui forment les relèves par des personnes plus anciennes dans les groupes, les organisations et les secteurs d'activité. Plus encore, les participantes et les participants ont insisté sur l'importance de soutenir sur le long terme les jeunes, et ce, dans une logique progressive et personnalisée, car certains parcours sont plus sinueux que d'autres. Enfin, les participantes et participants ont évoqué que les jeunes doivent être encouragés et soutenus à aller vers les autres afin de bâtir un réseau personnel comme professionnel qui pourra les soutenir dans les défis rencontrés à titre de relèves.

Finalement, les échanges lors de l'atelier d'intelligence collective ont démontré toute la richesse et la complexité de la notion de relèves qui demeure encore trop peu interrogée, malgré son utilisation courante dans une diversité de milieux. Ils ont aussi mis en valeur la dynamique collective en œuvre lors du colloque qui a permis de penser et construire les apprentissages communs autour de la notion de relèves. La présente synthèse ne se veut qu'une première ébauche de définition de cette notion et de ses liens avec les jeunesses, qui, soulignons-le, comportent encore des angles morts. La discussion est donc ouverte pour continuer à réfléchir et analyser en vue de mieux comprendre qui sont les relèves, qui en est exclu, et quels sont les défis multiples (transmission, continuité et changement, solidarité, engagement envers les relèves, etc.) soulevés par cette notion.

Les autrices aimeraient remercier les participantes et participants à l'atelier d'intelligence collective : Alice Bernier, Giovanna Florence Dias Gomes, Katherine Labrecque, Martine Lauzier, Stéphane Lesourd, Emanuele Lucia, María Jesus Perales Montolio, Alexia Renard.



COLLOQUE
INTERUNIVERSITAIRE
SUR LA JEUNESSE

Le comité organisateur de la troisième édition du CIJ était composé de Stéphanie Atkin (Institut national de la recherche scientifique, INRS), Johanna Cardona (INRS), Capucine Coustère (Université Laval), Janie Dolan Cake (Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec, RCJEQ), Marie Dumollard (Université de Montréal), Katherine Labrecque (INRS), Martine Lauzier (INRS), Stéphane Lesourd (Place aux jeunes en région, PAJR), Emanuele Lucia (Université Milano-Bicocca) et Melissa Ziani (INRS).

Le comité organisateur remercie les membres du comité scientifique de la troisième édition du CIJ : Rosalie Aduayi Diop (Université Cheik Anta Dio de Dakar, UCAD), Yaëlle Amsellem-Mainguy (Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire, INJEP), Janie Dolan Cake (RCJEQ), Charles Fleury (Université Laval), Stéphane Lesourd (PAJR), María Eugenia Longo (INRS), Emanuele Lucia (Université Milano-Bicocca) et Melissa Ziani (INRS).

Il remercie également les partenaires qui ont soutenu l'événement : l'Observatoire Jeunes et Société (OJS), la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec (CRJ), les Offices jeunesse internationaux du Québec (LOJIQ), l'Office franco-québécois pour la jeunesse (OFQJ), l'Institut national de la recherche scientifique (INRS) et l'association étudiante du centre Urbanisation Culture et Société de l'INRS (AEUCS).