



Ruptures,
segmentations
et mutations du
marché du travail

Ruptures,
segmentations
et mutations du
marché du travail

DANS LA MÊME COLLECTION

Vers de nouveaux modes de formation professionnelle

*Sous la direction de
Diane-Gabrielle Tremblay et Pierre Doray*
2000, ISBN 2-7605-1114-6, 288 pages

Entre la métropolisation et le village global

*Sous la direction de
Jean-Marc Fontan, Juan-Luis Klein
et Diane-Gabrielle Tremblay*
1999, ISBN 2-7605-1057-3, 334 pages

Objectif plein emploi

Le marché, la social-démocratie ou l'économie sociale ?

Sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay
1998, ISBN 2-7605-1020-4, 290 pages

Au-delà du néolibéralisme

Quel rôle pour les mouvements sociaux ?

*Sous la direction de Juan-Luis Klein,
Pierre-André Tremblay et Hugues Dionne*
1997, ISBN 2-7605-0969-9, 228 pages

Innovation, technologie et qualification

Multidimension et complexité du processus d'innovation

Sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay
1996, ISBN 2-7605-0917-6, 288 pages

Concertation et performance économique : vers de nouveaux modèles ?

Sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay
1995, ISBN 2-7605-0803-X, 364 pages

Contre l'exclusion. Repenser l'économie

*Sous la direction de
Juan-Luis Klein et Benoît Lévesque*
1995, ISBN 2-7605-0873-0, 320 pages

L'Amérique du Nord et l'Europe communautaire

Intégration économique, intégration sociale ?

*Sous la direction de
Dorval Brunelle et Christian Deblock*
1994, ISBN 2-7605-0788-2, 454 pages

Québec 2000. Quel développement ?

Sous la direction d'Yves Bélanger et Pierre Harel
1992, ISBN 2-7605-0664-9, 230 pages

La Perestroïka

Économie et société

Sous la direction de David Mandel
1990, ISBN 2-7605-0602-9, 220 pages

L'administration publique québécoise

Évolutions sectorielles 1960-1985

*Sous la direction
d'Yves Bélanger et Laurent Lepage*
1989, ISBN 2-7605-0493-X, 228 pages

L'autre économie • Une économie alternative ?

*Sous la direction de Benoît Lévesque,
André Joyal et Omer Chouinard*
1989, ISBN 2-7605-0551-0, 376 pages

PRESSES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

Le Delta I, 2875, boulevard Laurier, bureau 450

Sainte-Foy (Québec) G1V 2M2

Téléphone : (418) 657-4399 • Télécopieur : (418) 657-2096

Courriel : puq@puq.quebec.ca • Internet : www.puq.quebec.ca

Distribution :

CANADA et autres pays

DISTRIBUTION DE LIVRES UNIVERS S.E.N.C.

845, rue Marie-Victorin, Saint-Nicolas (Québec) G7A 3S8

Téléphone : (418) 831-7474 / 1-800-859-7474 • Télécopieur : (418) 831-4021

FRANCE

DIFFUSION DE L'ÉDITION QUÉBÉCOISE

30, rue Gay-Lussac, 75005 Paris, France

Téléphone : 33 1 43 54 49 02

Télécopieur : 33 1 43 54 39 15

SUISSE

SERVIDIS SA

5, rue des Chaudronniers, CH-1211 Genève 3, Suisse

Téléphone : 022 960 95 25

Télécopieur : 022 776 35 27



La Loi sur le droit d'auteur interdit la reproduction des œuvres sans autorisation des titulaires de droits. Or, la photocopie non autorisée – le « photocopillage » – s'est généralisée, provoquant une baisse des ventes de livres et compromettant la rédaction et la production de nouveaux ouvrages par des professionnels.

L'objet du logo apparaissant ci-contre est d'alerter le lecteur sur la menace que représente pour l'avenir de l'écrit le développement massif du « photocopillage ».

Ruptures, segmentations *et* mutations du marché du travail

Sous la direction de
Diane-Gabrielle Tremblay
et **Lucie France Dagenais**

2002



Presses de l'Université du Québec

Le Delta I, 2875, boul. Laurier, bur. 450
Sainte-Foy (Québec) Canada G1V 2M2

Données de catalogage avant publication (Canada)

Vedette principale au titre :

Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail

(Études d'économie politique ; 17)

Textes présentés lors d'un colloque organisé par l'Association d'économie politique, tenu à l'Université du Québec à Montréal, les 25 et 26 octobre 2001, sous le titre Fragmentations, ruptures et segmentations du marché du travail.

Comprend des réf. bibliogr.

ISBN 2-7605-1194-4

1. Marché du travail – Québec (Province). 2. Jeunesse – Travail – Québec (Province). 3. Femmes – Travail. 4. Insertion professionnelle – Québec (Province). 5. Âge et travail – Québec (Province). 6. Immigrants – Travail – Québec (Province). I. Tremblay, Diane-Gabrielle. II. Dagenais, Lucie France. III. Association d'économie politique. IV. Collection : Études d'économie politique (Sainte-Foy, Québec) ; 17.

HD5729.Q8R86 2002

331.12'09714

C2002-941237-4

Nous reconnaissons l'aide financière du gouvernement du Canada par l'entremise du Programme d'aide au développement de l'industrie de l'édition (PADIÉ) pour nos activités d'édition.

Mise en pages : CARACTÉRA PRODUCTION GRAPHIQUE INC.

Couverture : RICHARD HODGSON

1 2 3 4 5 6 7 8 9 PUQ 2002 9 8 7 6 5 4 3 2 1

Tous droits de reproduction, de traduction et d'adaptation réservés

© 2002 Presses de l'Université du Québec

Dépôt légal – 3^e trimestre 2002

Bibliothèque nationale du Québec / Bibliothèque nationale du Canada

Imprimé au Canada

Remerciements

Nous tenons à remercier le Conseil de recherche en sciences humaines, la Télé-université ainsi que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec qui ont soutenu l'organisation du colloque de l'Association d'économie politique, en octobre 2001. La réalisation de cet ouvrage est largement inspirée de ce colloque puisque les textes sont issus des présentations qui y ont été faites. Les textes ont toutefois été relus et évalués. Des corrections et des précisions ont été demandées aux auteurs pour arriver à la version finale, que l'on trouve ici. Outre des lecteurs anonymes, nous voulons remercier David Rolland, qui a contribué à la relecture et à la correction des textes.

Nous voulons aussi remercier l'exécutif de l'Association d'économie politique, et en particulier Serge Rousseau et Danièle Bordeleau, dont le travail a permis l'organisation du colloque.

Diane-Gabrielle Tremblay et Lucie France Dagenais

Avant-propos

Diane-Gabrielle Tremblay et Lucie France Dagenais

La publication de cet ouvrage a été suscitée par le contexte économique des dernières années, où plusieurs se demandent si la situation s'améliore ou se détériore pour les différents groupes sur le marché du travail. En effet, plusieurs considèrent que la mondialisation entraîne des difficultés importantes pour le Québec, sa capacité à concurrencer les bas coûts de main-d'œuvre des pays en développement étant mise à l'épreuve, alors que les secteurs de haute technologie n'offrent pas d'emplois à tous. Certains s'inquiètent par ailleurs du déclin démographique (*baby bust*) qui a suivi l'explosion démographique (*baby boom*) des années d'après-guerre, craignant que les travailleurs québécois ne soient pas suffisamment nombreux pour pouvoir occuper tous les postes et prendre la relève des générations du *baby boom*. Dans ce cas, on ne s'inquiéterait pas d'un surplus de main-d'œuvre et de chômage, mais bien d'une pénurie de main-d'œuvre, qui faciliterait l'insertion de tous sur le marché du travail. Nous avons donc voulu faire le point sur la position de divers groupes sur le marché du travail, ainsi que sur les situations différenciées que vivent les jeunes et les plus âgés, les hommes et les femmes, ainsi que les groupes ethniques. Aussi, cet ouvrage présente des articles sur ces divers groupes dans les diverses parties qui le composent.

Certains articles s'arrêteront aux causes des évolutions observées, mais il faut reconnaître qu'il est assez difficile, sinon impossible, d'isoler la mondialisation d'autres facteurs agissant simultanément sur les conditions de travail et d'emploi. En effet, nombre d'autres facteurs entrent en jeu, et nous soutenons plutôt une vision non déterministe et ouverte des évolutions de

l'emploi. Toutefois, afin de donner une vision globale des évolutions, avant d'entrer dans des situations précises de groupes divers, nous présenterons un texte qui tente de faire le point sur les grandes tendances du marché du travail. Il sera ensuite plus facile de comprendre dans quel contexte précis s'inscrivent les évolutions observées dans les chapitres ultérieurs, que nous résumons ici, avant de passer au texte introductif à l'ensemble, au chapitre suivant.

La première partie de l'ouvrage porte sur l'insertion des jeunes sur le marché du travail.

L'article de Jean-Claude Barbier analyse la notion de l'insertion en France, une notion polysémique qui a essaimé dans d'autres pays. À travers le repérage de ses principaux jalons historiques de 1975 à 2000, il montre comment a évolué dans le temps cette notion désignant à la fois des pratiques sociales, des processus individuels, des politiques et des programmes sociaux. Tout en resituant l'insertion dans le plus vaste contexte international de l'évolution des politiques sociales et des systèmes nationaux de protection sociale, le texte débouche sur la notion d'activation en Europe. Du point de vue empirique, il y a activation quand un lien est explicité entre la protection sociale et les politiques de l'emploi et du marché du travail. Cette liaison donne lieu aujourd'hui à une redéfinition critique des programmes sociaux, sous la double justification de l'efficacité et de l'équité vers un engagement des bénéficiaires sur le marché du travail. Tout en reprenant l'interrogation centrale du colloque sur l'intégration des groupes en difficulté, on la juge problématique dans tous les pays européens où c'est la conception même de la citoyenneté – rapport politique entre l'État et les citoyens – qui est au cœur de la cohérence sociétale de chacun d'eux. Qu'il s'agisse du régime « universel » ou du régime « libéral » d'activation, les réalisations concrètes des programmes peuvent varier significativement selon le groupe précis qui est considéré en difficulté (jeunes peu qualifiés, parents isolés, chômeurs de longue durée, personnes handicapées, etc.).

Le texte de Fournier *et al.* examine la situation d'insertion socioprofessionnelle de jeunes diplômés au cours des cinq années de leur entrée dans le marché du travail. Il présente l'évolution de trois dimensions : la situation d'emploi, la situation financière et la perception de la capacité à faire des projets à long terme. Pour rendre compte de la complexité du processus, on a observé le cheminement d'un groupe de jeunes diplômés des niveaux secondaire professionnel, collégial technique et universitaire premier cycle terminal au cours des cinq ans et la position socioprofessionnelle occupée trois ans et demi après l'entrée dans le marché du travail, à partir d'entrevues semi-structurées. De plus, l'article présente les résultats d'une enquête longitudinale sur cinq ans (1993-1999) effectuée auprès de 205 sujets au départ. Il évalue l'évolution de certains indicateurs de la situation professionnelle et financière des diplômés en lien avec leur niveau de scolarité (taux de placement, lien de l'emploi avec la formation, niveau d'endettement, évolution du revenu, capacité à faire des projets à long

terme et sentiment de précarité). Il dégage enfin quatre types d'insertion socio-professionnelle identifiés après trois ans et demi sur le marché du travail, une typologie mettant en évidence le fait que 45 % des jeunes diplômés évalués éprouvent des difficultés d'insertion allant de l'incapacité à se trouver un emploi qualifiant ou à rembourser ses dettes d'études à une exclusion plus ou moins déguisée du marché du travail.

L'article de Vultur, Trottier et Gauthier tente de mesurer, à l'aide d'une méthodologie à la fois qualitative et quantitative, l'ampleur du phénomène des jeunes sans diplôme du secondaire et du collégial au Québec, de le situer dans une juste perspective en le ramenant à sa véritable proportion. Il situe les jeunes de 15-24 ans dans l'ensemble de la population du Québec et précise la place qu'ils occupent sur le marché du travail à partir des indicateurs usuels (taux d'activité, taux d'emploi, taux de travail à temps partiel, taux de chômage, salaire). Il évalue l'influence du diplôme et des niveaux de scolarité, secondaire et postsecondaire, inférieurs au baccalauréat, sur l'insertion professionnelle des jeunes. Parmi les résultats, on constate entre autres que la situation des diplômés du secondaire et du collégial était meilleure que celle des non-diplômés et que le fait d'avoir un diplôme avait une influence plus grande sur l'insertion des sortants que leur niveau de scolarité.

En ce qui concerne le rapport au travail, on montre que la façon selon laquelle les jeunes se définissent dans le travail varie peu selon l'obtention ou non d'un diplôme d'études secondaires invitant à explorer d'autres variables explicatives. Ces conclusions tendent à relativiser l'influence du diplôme sur l'insertion professionnelle et sur le rapport des jeunes au travail, indiquant qu'un ensemble de facteurs autres que le diplôme peuvent contribuer à faciliter l'insertion ou, dans le cas du rapport au travail, à le façonner.

Enfin, le texte de Ducharme et Fonseca propose une réflexion sur l'intégration socioprofessionnelle des jeunes à la lumière de l'expérience d'une recherche-action, le projet de Solidarité jeunesse. Cette initiative, issue du Sommet du Québec et de la jeunesse, se veut une expérience d'une durée de deux ans (2000 à 2002) visant des jeunes en marge du marché de l'emploi. L'article cerne d'abord le profil de cette clientèle dite « lourde » de jeunes et les enjeux liés à leur qualification. Il retrace en second lieu les principaux postulats sur lesquels veut se fonder l'expérience de Solidarité jeunesse, par exemple, privilégier une intervention continue et personnalisée auprès des jeunes. Il précise ensuite la nature du projet à travers sa priorité, le plan d'action individualisé des jeunes, et son instrument d'action et d'intervention privilégié, le comité local de suivi qui met en commun le savoir-faire d'Emploi-Québec, du ministère de la Sécurité du revenu ainsi que des organismes jeunesse partenaires. Il énonce enfin quelques résultats préliminaires de l'expérience au 31 juillet 2001, dont le taux de maintien en emploi après neuf mois de participation au projet qui concernait 71 % des jeunes.

La deuxième partie de l'ouvrage traite de l'insertion des femmes sur le marché du travail et des réalités vécues par les femmes (et les hommes pour certains textes) en emploi, dans le contexte de la conciliation emploi-famille.

Dans son texte, Diane Lavallée conteste l'idée largement répandue selon laquelle l'égalité entre les femmes et les hommes serait chose faite aujourd'hui. Elle présente des données sur l'éducation et le marché du travail notamment et montre que les différences persistent encore aujourd'hui. Ainsi, les femmes ont un salaire horaire moyen qui correspond à 83,9 % de celui des hommes. Elles représentent les deux tiers des personnes occupant des emplois à temps partiel. Elles sont de plus en plus travailleuses autonomes, mais elles sont plus précaires que les hommes dans cette situation. Encore aujourd'hui, malgré des progrès, les femmes restent peu présentes dans la hiérarchie des entreprises, étant encore confrontées à des préjugés de certaines institutions financières quant à la recherche de financement pour leur projet d'affaires. Enfin, l'auteure rappelle qu'il existe un déséquilibre persistant dans le partage des tâches familiales, ce qui fait porter le poids de la conciliation emploi-famille sur les femmes. Le texte suivant, de Diane-Gabrielle Tremblay, aborde précisément cette question de la conciliation.

Thierry Ribault, pour sa part, aborde la question de l'emploi féminin au Japon. Il souligne que la situation des femmes y est caractérisée par une interruption brutale de l'activité entre 30 et 40 ans, et par l'importance croissante du travail à temps partiel. Il présente un grand nombre de statistiques et d'informations sur la situation des femmes japonaises, tout en reconnaissant que le cas du Japon est particulier, difficile à classer dans les modèles nationaux d'articulation emploi-famille. Ainsi, il souligne qu'alors que le nombre d'enfants influe peu sur l'activité féminine, l'âge des enfants et l'existence de foyers à trois générations (les grands-parents, les parents et les enfants vivant sous le même toit) sont des facteurs déterminants des situations observées au Japon. Divers éléments liés aux stratégies d'entreprise expliquent leur recours massif aux statuts d'emploi à temps partiel féminin, notamment le coût du travail. Du côté de l'offre de travail, Ribault souligne que trois grandes contraintes institutionnelles influent sur les comportements d'activité des femmes : les modes de garde des enfants, le système de congé parental et les systèmes fiscal et de protection sociale. Ces contraintes institutionnelles sont particulières au Japon et créent des particularités dans la situation des femmes japonaises ; les modes de garde sont plus restreints et davantage limités à la famille, le système de congé parental est plus limité qu'ailleurs et le système fiscal et de protection sociale incite à des comportements particuliers des femmes au regard du travail. Dans un contexte où la famille japonaise s'apparente à une cellule d'apprentissage et de reproduction de schèmes collectifs de socialisation et d'interdépendance, le modèle japonais de conciliation emploi-famille reste encore essentiellement « porté » par les femmes, souligne Ribault.

Dans ce premier de deux articles, Marie-Agnès Barrère-Maurisson tente de renouveler les questions de définition et de quantification du temps de travail en introduisant celle de temps parental. À l'aide de données d'une enquête menée en France, elle montre comment le rapport aux enfants et à leur prise en charge par chacun des parents individuellement relève d'une activité facile à déterminer, celle des tâches parentales. La redéfinition depuis vingt ans des formes familiales centrées sur l'enfant dans son rapport aux parents, et non l'inverse, conduit à la construction du temps parental en quatre temps parentaux (de sociabilité ; domestique ; « taxi » ; scolaire), comme des temps de vie bien précis. D'abord la mesure d'une norme conduit à voir le temps parental comme un travail à mi-temps, soit la moitié d'une charge professionnelle à temps complet. Ensuite la description des modes de partage des tâches indique un cumul du temps professionnel et du temps parental, le tout correspondant à une charge plus lourde pour les mères que pour les pères. Conséquemment, on conclut que la parité professionnelle ne s'accompagne pas encore d'une parité de la charge de travail au sens large du travail effectué dans la famille.

Dans un second article, l'auteure s'intéresse à la « conciliation » vie professionnelle et vie familiale, un terme fortement connoté qui relèverait en priorité de la sphère « privée ». On tenterait de concilier une vie familiale et une activité professionnelle, par rapport à un certain nombre de contraintes. De surcroît se trouve également posée une autre question qui relève de la sphère « publique », celle de la gestion des emplois, en particulier des emplois féminins. Quels types d'emplois pour quelles femmes, à quelles fins économiques ? S'y ajoute la question de l'avenir démographique et de l'équilibre des générations : les pays développés connaissent une relation inverse entre le taux d'activité des femmes et leur taux de fécondité, un problème cumulé à celui de la prise en charge des personnes âgées dans une société vieillissante outre celle de la garde des enfants. Sur cette toile de fond, l'auteure analyse deux problèmes sociaux comme enjeux majeurs de nos sociétés, à savoir, d'un côté la préoccupation de la parité hommes femmes examinée à travers des constats persistants d'inégalités et de discriminations dans le marché du travail. D'un autre côté la préoccupation de la réduction progressive de la durée du temps de travail et ses effets évalués sur les temps familiaux.

Dans son article, Diane-Gabrielle Tremblay analyse l'articulation travail-famille à travers les difficultés vécues par les pères et mères. Elle a recensé les mesures offertes dans les organisations du secteur privé et du secteur public à partir de questionnaires transmis aux responsables de la gestion des ressources humaines et aux responsables syndicaux. Les données recueillies informent sur l'existence et l'utilisation des mesures dites de conciliation travail-famille, sur la présence de telles mesures dans les organisations et sur leur accessibilité. Le congé pour raison personnelle, que l'on retrouve dans une organisation sur deux, est la forme la plus courante de mesures existantes qui est examinée. L'horaire flexible ou réduction du temps de travail, mesure très peu présente, dans une

organisation sur cinq, est une autre mesure analysée. Les résultats de recherche quantitative indiquent que les hommes et les femmes se prévalant de telles mesures ne le font pas pour les mêmes motifs ; celles-ci prennent les mesures surtout pour des raisons familiales et les soins aux enfants alors que les pères les prennent surtout pour des activités sociales ou professionnelles. Ces résultats sont toutefois nuancés à la lumière d'une étude de cas menée dans le secteur récréotouristique auprès de parents touchés par les horaires variables. Les témoignages recueillis indiquent que les pères interviewés et non seulement les mères, se préoccupent de la réalité familiale à concilier avec le travail, même s'ils ont parfois de la difficulté à faire valoir leur souhait de participer plus activement à la vie familiale auprès de leur employeur.

La troisième partie de l'ouvrage traite des travailleurs vieillissants et du vieillissement de la main-d'œuvre en général. Ainsi, Lesemann fait le point sur divers questionnements théoriques relatifs à la thématique du vieillissement de la main-d'œuvre, et notamment du rapport entre vieillissement et monde du travail. Son analyse souligne l'importance des approches européennes dont ses travaux se sont inspirés, à savoir la société salariale, l'évolution du rôle de l'État, de l'État-providence à l'État « partenaire ». Il rappelle que ses premiers travaux ont peut-être été trop empreints de la vision européenne de la relation entre le vieillissement et la main-d'œuvre. Sa réflexion l'a amené à constater, à l'instar d'autres travaux sur le vieillissement, que cette thématique renvoie à plusieurs dimensions. Il est clair que la question de l'« âge » se présente de plusieurs façons et l'auteur note que cette question ne devrait sans doute pas être considérée comme première, d'autres éléments comme la concurrence mondiale, les exigences de performance et l'organisation du travail notamment étant finalement plus déterminants. Comme nous l'avons constaté dans la section précédente, les femmes et les hommes vivent des situations différenciées sur le marché du travail, de sorte que l'on pourrait souligner le fait que la situation des femmes vieillissantes est différente de celle des hommes, d'autant plus qu'elles travaillent dans des secteurs différents, avec des organisations du travail différentes. Cela justifierait une analyse distincte de leur situation, ce que font peu d'auteurs s'intéressant à la main-d'œuvre vieillissante. Lesemann rappelle aussi qu'on a observé une importante transformation du processus de vieillissement des individus ; de fait, à l'exception des secteurs, de plus en plus rares, où la pénibilité physique du travail reste importante, le fait d'avoir 60 ans aujourd'hui n'a plus le même sens qu'au moment où ont été établis les programmes de retraite dans l'après-guerre et où s'est développée la « culture de la retraite » qui caractérise nombre de nos sociétés actuelles.

Le texte de Martine D'Amours présente les résultats d'une étude exploratoire sur les trajectoires de salariés qui ont perdu ou quitté leur emploi après 40 ans et se sont replacés dans un statut de travailleur autonome. Elle tente de comparer les situations de salariat typique et de travail autonome sous l'angle des revenus et des protections sociales mais aussi de l'identité professionnelle

et du rapport au travail ; elle s'intéresse à l'impact de la phase de transition sur les représentations des différentes formes de travail, des risques sociaux et de l'avancée en âge. Selon son étude exploratoire, les « nouveaux » travailleurs autonomes étudiés se divisent en deux groupes. D'une part, un premier groupe pour qui cette forme de travail sert de transition entre la carrière et la retraite, et d'autre part, un deuxième pour qui elle est une autre manière de travailler, dans un modèle qui repousse les frontières de la retraite.

Enfin, la dernière partie de l'ouvrage traite de la situation des groupes ethniques sur le marché du travail.

Denis Robichaud s'intéresse à la création d'entreprises par les immigrants portugais de Montréal. La région métropolitaine de Montréal représente le premier pôle d'attraction de l'immigration québécoise ; la communauté portugaise est établie à Montréal depuis le début des années 1950 et le quartier portugais s'est formé en moins de dix ans. L'auteur s'intéresse aux motifs de démarrage, aux conditions endogènes et exogènes. Comme pour d'autres immigrants, il montre que pour les Portugais, la création d'entreprises est à la fois un moyen de se trouver un emploi et de prendre part aux activités du pays d'accueil. Les données recueillies confirment que les entrepreneurs ont favorisé les liens de communication des membres de la communauté et se sont occupés de la création d'associations assurant la présence des Portugais dans l'espace public québécois et montréalais. Le mouvement associatif portugais se développe sans incitatifs étatiques. À cet égard, les entrepreneurs sont des acteurs de premier plan dans la création et dans le soutien des organismes communautaires, sociaux et sportifs. Les données recueillies indiquent aussi que les Portugais ne créent pas de grandes entreprises et l'auteur explique ce fait par des facteurs individuels et environnementaux ayant une influence sur le potentiel entrepreneurial des individus.

Dans son texte, Sylvie Paré rend compte d'une recherche sur les entrepreneurs ethniques de l'île de Montréal à partir d'un échantillon d'entrepreneurs de petites et moyennes entreprises en s'intéressant plus particulièrement à la question du genre. Elle note qu'à Montréal, les femmes participent à la main-d'œuvre dans une proportion significativement plus faible que les hommes, soit dans une proportion de 53,2 % comparativement à 68 % chez les hommes, et ce, dans des secteurs distincts de l'activité économique. Elle constate que les femmes constituent une force active spécifique et en croissance dans la vie économique montréalaise. De plus, chez les femmes immigrantes entrepreneures, elle note une plus grande concentration dans des sous-secteurs de l'activité économique, soit le commerce de détail et les services aux entreprises, comparativement aux non-immigrantes. En plus de ne pas travailler dans les mêmes secteurs que les hommes, les femmes et les hommes ne font pas le choix d'être entrepreneurs pour les mêmes motifs et ne possèdent pas la même préparation pour l'entrepreneuriat. Ainsi, le désir des femmes entrepreneures d'avoir leur

propre entreprise dépasse celui de leurs homologues masculins, surtout chez les femmes immigrantes. Cependant, si elles sont plus déterminées à diriger une entreprise, elles n'ont souvent pas les mêmes ressources. L'auteure conclut que pour soutenir la participation dynamique de ces femmes à l'entrepreneuriat et à l'économie, il faudrait développer de meilleures mesures d'appui afin d'assurer une plus grande équité entre les genres dans la structure économique.

Les divers articles réunis ici montrent donc qu'il existe encore une certaine segmentation du marché du travail et que les réalités vécues par divers groupes ne sont pas les mêmes. De plus, la présence de groupes différenciés selon l'âge, le sexe et l'origine ethnique rend plus complexe et mouvante l'analyse du marché du travail. Toutefois, avant d'entrer dans le détail des situations de chacun, un premier article, de Diane-Gabrielle Tremblay, présente des éléments généraux d'analyse du marché du travail actuel, à la fois sur le plan théorique et empirique, afin de situer plus globalement les réalités vécues par les divers groupes et qui seront exposées par la suite.

BIBLIOGRAPHIE

- BELLEMARE, D., L. POULIN-SIMON et D.-G. Tremblay (1988). *Le paradoxe de l'âgisme dans une société vieillissante*, Montréal, Éd. Saint-Martin.
- DAVID, H. (1997). « Le vieillissement au travail et en emploi : bilan synthèse des travaux récents », *Lien social et politique*, vol. 38, automne, p. 51-61.

INTRODUCTION

Nouveaux modes d'exercice et nouvelles formes de travail ? Quelles évolutions pour l'avenir ?¹

Diane-Gabrielle Tremblay

Parmi les questions que l'Association d'économie politique souhaitait traiter lorsqu'elle a planifié cet ouvrage, il y a celle de l'évolution des formes de travail et d'emploi, mais aussi celle de l'évolution des lieux de travail et des entreprises, ainsi que celle de l'insertion différenciée de divers groupes sur le marché du travail, dont les jeunes, les femmes et les groupes ethniques. Nous nous attarderons ici aux questions plus globales qui permettent de dresser le portrait des évolutions du marché du travail, afin de mieux situer les textes présentés par la suite sur des groupes précis. D'abord, nous traiterons la question plus globale touchant l'environnement économique, et notamment les effets de la mondialisation et de l'ouverture des frontières sur l'emploi et les formes d'exercice du travail. Nous examinerons ensuite les évolutions prévisibles de l'emploi et du travail, et plus spécifiquement les formes d'exercice du travail, après avoir rappelé le cadre théorique qui nous paraît pertinent de retenir pour étudier ces diverses situations. Enfin, nous aborderons l'évolution des formes d'emploi et des heures de travail.

1. Ce texte s'inspire largement de la recherche réalisée en vue de la production du rapport pour le comité Futures – « Places of work », dirigé par le Réseau canadien de recherche sur les politiques, en vue du colloque tenu les 1^{er} et 2 novembre 2001, à Montebello.

MONDIALISATION, CONTINENTALISATION ET EMPLOI

Plusieurs s'interrogent sur l'effet de la mondialisation, et surtout de l'intégration continentale avec les États-Unis, sur l'emploi et le travail des Canadiens et des Québécois. Certains s'inquiètent effectivement du fait que l'intégration continentale de plus en plus poussée que nous vivons depuis l'Accord de libre-échange (ALE), puis l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) incluant le Mexique, puisse avoir pour résultat une dépendance encore plus forte de l'économie canadienne à l'égard de l'économie américaine. De fait, si le Canada et le Mexique sont toujours fort dépendants des États-Unis pour leurs échanges internationaux (importations et exportations), plus des deux tiers des échanges se faisant avec les États-Unis, l'inverse n'est pas vrai ; les États-Unis exportent environ le tiers de leur production au Mexique et au Canada et importent le cinquième de leurs biens de ces deux pays. En d'autres mots, la relation est asymétrique et d'aucuns craignent des incidences possibles sur les formes d'emploi et les lieux de travail. Par ailleurs, on note que le développement des échanges internationaux se fait plutôt à l'échelle des continents – d'où notre préférence pour le terme de continentalisation plutôt que celui de mondialisation, qui laisse entendre que les échanges sont vraiment mondialisés, alors que les échanges intra-continents sont ceux qui dominent vraiment (Deblock et Éthier, 1992).

Il nous paraît assez difficile, sinon impossible, de ne pas tenir compte de la mondialisation ou de la continentalisation lorsque l'on examine les facteurs agissant sur les conditions de travail et d'emploi. En effet, de nombreux autres facteurs entrent en jeu, et nous soutenons plutôt une vision non déterministe et ouverte des évolutions de l'emploi (Tremblay, 1989, 1992). En particulier, nous considérons que les stratégies de gestion des ressources humaines des organisations constituent des choix. Ainsi, tant en ce qui concerne les changements technologiques, que les stratégies organisationnelles et les modes d'organisation du travail, il s'agit selon nous de choix d'entreprises ou d'organisations, qui sont bien sûr modelés par l'environnement institutionnel et économique, ainsi que les caractéristiques des organisations et de leur main-d'œuvre, mais qui ne sont pas entièrement déterminés par ces divers facteurs (Tremblay, 2000 ; Tremblay et Rolland, 1998).

Nous considérons que les évolutions du volume comme du mode d'exercice et du contenu des emplois sont fonction des changements technologiques et organisationnels en cours dans les entreprises (qui ne sont pas nécessairement liés à la continentalisation), des politiques gouvernementales à l'endroit des personnes en emploi (politiques de formation ou de soutien à la création d'emplois – notamment dans le multimédia à Montréal) ou en chômage (développement de l'aide sociale au Québec par exemple), ainsi que des mesures

– ou la faiblesse des mesures – d’articulation emploi-famille. Les statuts et les conditions de travail sont à nos yeux le fruit d’une diversité de facteurs interagissant entre eux pour produire une situation donnée.

Il faut préciser également que le degré d’intégration économique continentale varie selon les secteurs. Les secteurs les plus exposés à la concurrence internationale, et notamment les secteurs manufacturiers à bas coûts de main-d’œuvre, où l’on trouve bon nombre de femmes et de groupes ethniques ou de minorités visibles, sont évidemment au premier rang des secteurs touchés par les effets de la mondialisation ou de la continentalisation, alors que les secteurs des services, services publics ou services de proximité, sont moins directement touchés. Nous disons moins directement, car certains aspects de la mondialisation, entre autres les aspects financiers influant sur les déficits et la dette publique, ne sont pas sans créer des contraintes budgétaires pour l’État et, par ricochet, un certain ralentissement de la consommation qui, à leur tour, influent sur la situation des personnes travaillant dans ces deux secteurs de services (nombre de femmes, de jeunes et de groupes ethniques dans les services de proximité; des femmes dans les services publics de santé et d’éducation, ainsi que dans les emplois de bureau des administrations publiques).

Nous ne pensons donc pas qu’il soit possible d’établir un lien direct entre le phénomène complexe de la continentalisation des économies et des situations spécifiques concernant l’emploi et les conditions de travail. Nous tenterons cependant de présenter quelques éléments liés à ce qui pourrait constituer les axes majeurs de l’évolution des conditions de travail dans le contexte de la continentalisation. Nous traiterons de l’évolution possible du Québec à partir d’une vision globale, étant entendu toutefois qu’il y a des variations régionales, dont il ne sera pas question ici. Il faudra malgré tout avoir à l’esprit que selon la spécialisation sectorielle des régions, selon l’âge, le sexe et le groupe ethnique des individus, on pourra observer des différences de situation importantes. Les évolutions technologiques, organisationnelles ou économiques ne renversent pas les segmentations et discriminations qui s’exercent depuis des décennies sur le marché du travail, comme nous avons pu l’observer (Tremblay et De Sève, 1996).

Ayant précisé les liens ouverts et multidirectionnels que nous voyons entre les facteurs macroéconomiques ou macrosociaux, et avant de passer aux évolutions prévisibles de l’emploi et des situations de travail, nous présenterons encore quelques éléments sur la mondialisation et les stratégies d’entreprises, puis nous exposerons le cadre théorique qui nous paraît pertinent pour analyser les évolutions du marché du travail et des conditions de travail et d’emploi, cadre théorique que l’on pourra avoir à l’esprit pour lire les textes qui suivront.

Mondialisation, continentalisation et globalisation

Les expressions de mondialisation, de continentalisation et de globalisation reviennent régulièrement dans les débats sur l'évolution économique et l'évolution de l'emploi depuis quelques décennies, mais on n'en fait pas toujours la distinction. Une définition simple de la mondialisation renvoie au fait que les marchés deviennent mondiaux. La mondialisation des échanges économiques peut aussi renvoyer au développement de marchés mondiaux régis par des normes ou standards établis à l'échelle mondiale. Le phénomène implique une accentuation de la concurrence entre les lieux de production et les entreprises. Il peut aussi se traduire par le fait que non seulement les échanges se réalisent à l'échelle mondiale, mais que la production devient mondiale. Ce dernier phénomène est surtout caractérisé par le fait que les grandes entreprises (multinationales ou transnationales) déploient leurs activités entre différents pays. Certains économistes considèrent que cela signifie qu'il y aurait tendance à l'uniformité dans les systèmes de production et dans les comportements des divers lieux touchés par la mondialisation.

En ce qui concerne le terme globalisation, certains considèrent qu'il n'est qu'un anglicisme pour traduire le mot anglais « globalization », qui devrait être normalement traduit par mondialisation. Pour d'autres auteurs toutefois, la globalisation se distingue de la mondialisation, en ce sens qu'elle met l'accent sur le fait qu'une multitude de lieux sont aujourd'hui en mesure d'innover et de se concurrencer véritablement à l'échelle mondiale. Le concept de globalisation renverrait alors à un modèle de production différent de celui de la mondialisation, qui serait pour sa part fondée sur une production que l'on peut qualifier de production taylorisée, de masse. À l'inverse, la globalisation caractériserait un modèle de production fondé sur la spécialisation flexible, diversifiée et ciblée (« diversified quality production », selon Streeck, 1991). Ce nouveau modèle aurait évidemment une incidence majeure sur les conditions de travail, puisqu'il devrait normalement se traduire par des emplois polyvalents, du travail en équipe, de l'autonomie, etc. Pour notre part, nous considérons que la réalité est une combinaison de ces deux évolutions ; ici encore, selon les secteurs, les régions, voire les villes ou les entreprises individuelles, les évolutions sont variables. Ainsi cohabitent encore aujourd'hui des organisations traditionnelles, fordistes, répartissant leurs chaînes de production taylorisées à l'échelle mondiale, et d'autres organisations, flexibles, « agiles », fonctionnant sur la base d'équipes flexibles et polyvalentes réparties à l'échelle internationale et collaborant dans des espaces virtuels à diverses productions.

Que l'expression de « globalisation » traduise correctement ou non le phénomène, il faut reconnaître qu'il s'agit là d'un enjeu majeur en ce qui concerne la délocalisation des emplois et l'évolution des statuts d'emploi et des conditions de travail. En effet, on peut se demander si les productions seront réparties entre les différents pays et régions en fonction de leur appartenance à

un mode de production ou à un autre. On peut se demander si les productions « diversifiées de qualité » et les « bons emplois » seront réservés à seulement quelques régions du Nord, ou à quelques villes, ainsi qu'à certains groupes sociaux (variables selon les pays, mais plus souvent des hommes, blancs, dans la force de l'âge...) alors que les productions de masse, exigeant une main-d'œuvre moins qualifiée, seraient confinées aux pays et régions du Sud, à coûts de main-d'œuvre moins élevés, mais aussi à certaines régions des pays industrialisés. Encore d'autres villes et régions du Nord pourraient poursuivre un déclin déjà amorcé dans les années 1980 et 1990, ou simplement stagner. Ainsi, observe-t-on déjà que malgré la forte croissance économique des États-Unis, certaines régions et certains groupes sociaux américains connaissent encore des difficultés. De même, la reprise des deux dernières années à Montréal ne s'est pas traduite par un relèvement de l'emploi pour tous les groupes sociaux de toutes les régions du Québec. Les jeunes non diplômés ou de minorités visibles connaissent encore des difficultés, malgré la forte croissance de l'aéronautique, des biotechnologies et des technologies de l'information à Montréal.

Pour ce qui est de la continentalisation, il est intéressant de traiter de ce concept dans la perspective de l'intégration américaine qui résulte de l'ALE, puis de l'ALENA. En fait, à l'heure actuelle, malgré la forte intégration ou dépendance du Canada à l'égard des États-Unis, on n'observe pas une très forte intégration des économies canadienne et mexicaine : elles ont peu d'échanges entre elles². Ainsi, à l'inverse de l'Asie ou de l'Europe, où l'on observe une progression particulièrement importante dans les échanges « internes », à l'intérieur du continent, on ne peut pas dire que les échanges continentaux nord-américains soient aussi équilibrés. L'Amérique du Nord est marquée par un processus de continentalisation, mais celui-ci est moins marqué pour le moment que celui observé en Europe et il est surtout inégal, dominé par les États-Unis³. Cela laisse bien sûr présager des situations différenciées sur le plan de l'emploi et du travail.

Le phénomène de la mondialisation renvoie donc à des enjeux importants du point de vue de l'emploi et des conditions de travail, mais il n'y a pas de déterminisme économique qui permette de conclure à une évolution univoque pour un pays donné. Les segmentations, discriminations et ségrégations internes survivent à nombre d'évolutions économiques et technologiques. Par ailleurs,

-
2. Bien que j'aie récemment vu des T-shirts produits à Montréal, en vente au Mexique avec le logo « Cancun » inscrit à l'avant, il ne semble pas que les échanges Canada-Mexique soient très développés en général.
 3. Voir aussi deux études de cas qui ont été réalisées par des entrevues de groupe, dont les résultats sont rendus disponibles sous la forme de trois vidéos d'une heure (intégrés au cours RIN-2013 de la Télé-université) sur les problèmes d'articulation emploi-famille de pères et de mères travaillant dans des secteurs où les horaires sont variables et répartis sur 24 heures.

dans le domaine de l'emploi, il faut noter que certains employeurs se servent de la mondialisation comme d'une menace qu'ils brandissent pour inciter les travailleurs à être plus flexibles, plus adaptables, plus conciliants, à défaut de quoi, dit-on, ils pourraient perdre leur emploi. Bien que ces risques soient réels dans bien des cas, ils sont parfois amplifiés par des patrons qui souhaitent profiter de ce contexte pour assouplir certaines rigidités de l'organisation du travail afin d'être plus compétitifs ou plus productifs, et ce, aux dépens des conditions de travail des salariés. Nous ne voulons pas adopter ici une position extrême, et nous reviendrons plus loin sur les conditions de travail, mais il nous paraît important de garder à l'esprit l'idée que la mondialisation sert parfois d'injonction pour obtenir rapidement un assouplissement des conditions de travail.

Que l'on parle de mondialisation, de continentalisation ou de régionalisation, il est certain néanmoins que ces concepts renvoient tous à un changement important dans le modèle de développement économique de l'après-guerre, où les États-nations étaient au centre du développement économique. Ceux-ci étaient alors relativement indépendants les uns des autres, tout en étant en mesure d'imposer des politiques proprement nationales, ce que plusieurs économistes considèrent impossible dans le contexte de financiarisation que nous connaissons. Aujourd'hui, de plus en plus, ce sont les entreprises multinationales qui sont au cœur des stratégies économiques à l'échelle mondiale et les États n'arrivent pas à maîtriser les évolutions de l'emploi et du chômage sur leur territoire.

Toutefois, nous ne pensons pas que la mondialisation en soi engendre du chômage et de l'exclusion, puisque ce phénomène crée simultanément des emplois, au Canada et ailleurs, et même des emplois de meilleure qualité dans certains pays d'Asie ou d'Amérique latine notamment. Ce sont plutôt les politiques internationales néo-libérales, et l'essor de la spéculation financière (ce que certains ont appelé la financiarisation de l'économie) qui sont source d'instabilité dans le système monétaire international et d'instabilité pour nombre d'économies nationales. Le Canada est d'ailleurs fortement touché par l'instabilité monétaire et cela explique en partie les difficultés que plusieurs de ses régions ont connues sur le plan de l'emploi et des conditions de travail.

Le développement économique des nations et des régions comme les questions d'emploi et de chômage doivent certes être envisagés dans le contexte recouvert par les notions de mondialisation, de continentalisation ou de globalisation. Ce contexte n'est toutefois pas le seul facteur influant sur les évolutions, même si parallèlement il suscite un bon nombre d'interrogations.

Les régions centrales et les grandes villes de l'Amérique du Nord, de l'Europe et du Japon seront-elles les seules à pouvoir prétendre à des productions à forte valeur ajoutée et donc à maintenir des emplois de qualité? Les villes et régions du Canada arriveront-elles à faire ce virage et à faire partie des « régions gagnantes », en référence à l'ouvrage de Benko et Lipietz (1992)? Nos

économies s'orienteront-elles vers une dualisation, c'est-à-dire une plus grande concentration des activités à forte valeur ajoutée et des « bons emplois » dans quelques grands centres d'une part, et le développement de mauvais emplois, d'emplois précaires, non standards d'autre part (Betcherman *et al.*, 1994)? Le développement des formes d'emploi qualifiées de « non standards » est un autre phénomène qui risque de continuer de se développer dans l'avenir. Quels sont donc les enjeux de la mondialisation et de la continentalisation pour les régions industrialisées de longue date, comme les régions et villes du Canada ?

Dans les régions industrialisées de longue date, où les coûts de main-d'œuvre sont plus élevés, la mondialisation semble forcer plusieurs entreprises à réorienter ou à renforcer leur stratégie concurrentielle. Pour ce faire, elles peuvent tenter de minimiser les coûts de main-d'œuvre, soit par la délocalisation des emplois vers d'autres pays à bas coût de main-d'œuvre, soit par la flexibilité du travail (heures de travail, statuts d'emploi et rémunérations réduites). Elles peuvent aussi opter pour une stratégie que certains qualifient d'offensive (Barbier et Nadel, 2000), soit la mise en place d'une production à valeur ajoutée reposant sur une stratégie de qualité du produit, des techniques comme la qualité totale, le zéro défaut, le juste-à-temps et d'autres étant alors invoquées (Tremblay et Rolland, 1998).

Ces deux stratégies ont un effet différent sur les statuts et les conditions de travail. Par ailleurs, comme les hommes et les femmes continuent d'être situés dans des secteurs et catégories professionnelles différents, on peut penser que l'effet de ces stratégies pourrait également être différencié selon le sexe (Tremblay et De Sève, 1996), comme selon l'âge et le groupe ethnique, bien que peu d'études aient tenté de vérifier cette hypothèse dans les deux derniers cas (âge et groupe ethnique). Pour ce qui est de la différenciation selon le sexe, nous avons nous-même mené une recherche auprès de dix entreprises, syndiquées, pour tenter de déterminer si les nouvelles formes d'organisation du travail, l'autonomie et les « high performance work practices » (Betcherman *et al.*, 1994), s'appliquaient aux secteurs féminins comme aux secteurs masculins. Nous y reviendrons après avoir présenté rapidement un schéma d'analyse des systèmes d'emploi et de leur évolution.

LA VISION INSTITUTIONNALISTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DES SYSTÈMES D'EMPLOI

Nous intéressants à l'évolution des systèmes d'emploi dans un contexte de changements technologiques et organisationnels, nous avons été amenée (Tremblay, 1989) à situer nos travaux dans la lignée des travaux institutionnalistes, qui considèrent les statuts d'emploi et les conditions de travail comme le fruit de stratégies de gestion inscrites dans un cadre institutionnel donné (Tremblay, 1996 ; Bellemare, Dussault, Poulin Simon et Tremblay, 1996).

En opposition avec la vision économique néo-classique ou standard, la théorie institutionnaliste insiste notamment sur l'hétérogénéité de la main-d'œuvre, sur l'importance des règles qui régissent les marchés du travail, sur l'existence de barrières à la mobilité sur le marché du travail et sur la segmentation du marché du travail, qui conduit à parler plutôt de l'existence de plusieurs systèmes d'emploi, que d'un marché du travail unique. Ce cadre d'analyse institutionnaliste ou multidimensionnel (Tremblay, 1989, 1990, 2002) nous paraît particulièrement pertinent à rappeler dans le contexte des questions abordées dans cet ouvrage.

Afin d'illustrer la pertinence de cette réflexion, souvent négligée dans les travaux économiques d'aujourd'hui, nous présentons ici quelques traits de l'analyse institutionnaliste en matière d'emploi (Tremblay, 1997).

Les économistes étasuniens Peter B. Doeringer, Michael J. Piore et Paul Osterman sont au nombre des principaux auteurs que l'on peut apparenter à cette approche institutionnaliste de l'emploi ou de la segmentation du marché du travail⁴. Il peut être intéressant de résumer en quelques tableaux les principaux apports de cette école institutionnaliste en ce qui concerne les systèmes d'emploi.

Le premier encadré permet de résumer les principales oppositions entre les systèmes d'emploi ou marchés internes et la vision orthodoxe (néo-classique) en économie, que nous avons évoquée plus haut.

ENCADRÉ 1

Principales oppositions entre les marchés internes et la vision traditionnelle néo-classique

Marchés internes	Vision néoclassique
<ul style="list-style-type: none"> • Plusieurs espaces de mobilité, ou sous-marchés internes 	<ul style="list-style-type: none"> • Un seul marché du travail
<ul style="list-style-type: none"> • Contraintes à la mobilité ; avantages à demeurer dans le marché interne 	<ul style="list-style-type: none"> • Parfaite mobilité présumée ; déplacements en fonction des prix du marché
<ul style="list-style-type: none"> • Main-d'œuvre hétérogène 	<ul style="list-style-type: none"> • Main-d'œuvre homogène, identique
<ul style="list-style-type: none"> • Coordination d'organisations hiérarchiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordination du marché
<ul style="list-style-type: none"> • Par le biais de règles et conventions 	<ul style="list-style-type: none"> • Par les prix

4. Selon la terminologie de Statistique Canada, « l'emploi non standard comprend l'emploi à temps partiel, l'emploi à temps plein de courte durée et le travail autonome à temps plein de longue durée. Le travail à temps partiel représente moins de 30 heures par semaine, l'emploi de courte durée est un emploi d'au plus trois mois et le travailleur autonome est le travailleur indépendant sans employés » (Développement des ressources humaines Canada, 1996, p. 22).

L'approche des marchés internes ou systèmes d'emploi veut mettre en évidence le fait que le marché du travail n'est pas un marché comme les autres. C'est aussi ce qui fait que la mondialisation et les autres chocs économiques n'ont pas un effet automatique et prévisible sur les marchés du travail. En effet, ces marchés internes, qui n'ont en fait pas les caractéristiques d'un marché, comme on le voit plus haut, sont constitués d'un ensemble d'organisations hiérarchiques, sont réglementés par des règles et conventions et non par le libre jeu de l'offre et de la demande qui détermineraient des prix de marché (des salaires dans ce cas). Il existe des barrières à la mobilité dans les divers segments sur le marché du travail, ce qui explique que les femmes, les jeunes et les minorités ethniques – dont nous traiterons dans les articles du présent ouvrage – n'ont pas toujours un accès équitable à tous les emplois offerts. La main-d'œuvre n'est pas une marchandise uniforme; elle est hétérogène, différenciée et ses possibilités sont déterminées par ses caractéristiques personnelles. Un ensemble d'institutions et de règles – formelles mais parfois aussi informelles – régissent la sélection, l'affectation et la mobilité de la main-d'œuvre dans les entreprises et sur le marché du travail en général.

Le deuxième encadré précise les caractéristiques des entreprises qui fonctionnent avec des marchés internes. Ce sont plus souvent des entreprises ayant adopté des stratégies de production de qualité, à valeur ajoutée, du travail en équipe, etc. (à gauche de l'encadré), par opposition aux caractéristiques et aux effets observés dans les entreprises dont la stratégie repose plutôt sur la minimisation des coûts (à droite de l'encadré), ce qui se traduit par la délocalisation des emplois ou encore la précarisation des emplois. Comme l'indique toutefois l'encadré, ces stratégies de gestion se traduisent aussi par des effets différents sur la motivation des salariés et la productivité à long terme.

ENCADRÉ 2

L'organisation en marchés internes du travail

Caractéristiques de l'entreprise	
• stabilité de l'activité	• instabilité chronique
• qualifications et formation spécifiques	• qualifications générales
• recherche de cohésion	• indifférence
• innovatrice	• traditionnelle

Marchés internes	Absence de marché interne
<ul style="list-style-type: none"> • organisation de filières professionnelles et salariales 	<ul style="list-style-type: none"> • absence de telles filières
<ul style="list-style-type: none"> • gestion des marchés internes par des règles et des conventions d'entreprises 	<ul style="list-style-type: none"> • gestion de la main-d'œuvre par minimisation des coûts (soit les salaires-prix et mauvaises conditions de travail)
<ul style="list-style-type: none"> • fixation de la main-d'œuvre dans l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> • forte rotation et baisse de motivation des salariés
<ul style="list-style-type: none"> • hausse de productivité 	<ul style="list-style-type: none"> • bonne productivité à court terme, mais non à long terme
<ul style="list-style-type: none"> • « cercle vertueux » de la croissance et du développement : stabilisation des emplois et accent sur la qualité 	<ul style="list-style-type: none"> • croissance à court terme, puis crise et recul des gains de productivité : chômage et précarisation

Le troisième encadré expose les caractéristiques de divers types de systèmes d'emploi. On y observe qu'il existe une certaine diversité de règles d'organisation interne des entreprises, ce que nous avons aussi constaté dans nos recherches (Tremblay, 1989, 1992a).

L'un des principaux apports des économistes institutionnalistes a été la mise en évidence d'un processus de *ségrégation* et de *sélection* sur le marché du travail, qui peut lui-même être renforcé par une situation de pénurie d'emploi, comme ce fut le cas au Québec et dans plusieurs régions du Canada au cours des dernières décennies. Un certain nombre de travaux ont mis en relief l'existence d'un processus de discrimination systémique, résultant en partie de la pénurie d'emploi, mais aussi de valeurs sociales traditionnelles. Or, pour corriger cet effet de discrimination systémique et de *ségrégation*, le marché libre semble plutôt inefficace (Osterman, 1984 ; Piore et Doeringer, 1985, en particulier). Les textes de cet ouvrage nous permettront d'évaluer si les choses ont évolué au fil des ans.

La mise en évidence d'une *segmentation* du marché du travail se manifeste notamment par la situation différenciée des femmes, des jeunes et des groupes ethniques sur le marché du travail et leur concentration dans le segment dit « secondaire » (les emplois précaires ou les « bad jobs » de l'équipe de Betcherman, 1994), ce que l'on peut associer à l'existence de discrimination systémique. Ainsi par exemple, malgré une progression importante du taux d'activité des femmes, qui est presque le même que celui des hommes dans certains groupes d'âge, on constate que les femmes demeurent confinées dans certains secteurs et catégories professionnelles, généralement les moins rémunérateurs. De manière générale, l'idée d'un marché du travail de concurrence pure et parfaite (et donc d'un partage équitable des « bons emplois », autonomes, avec

ENCADRÉ 3

Typologie des systèmes d'emploi (Osterman, 1984)

Caractéristiques				
Système	De métier	Salarié	Industriel	Secondaire
hiérarchie	<ul style="list-style-type: none"> • promotions importantes 	<ul style="list-style-type: none"> • lignes de promotion non claires (mais importantes) 	<ul style="list-style-type: none"> • promotions importantes 	<ul style="list-style-type: none"> • pas de promotion • exclusion de la hiérarchie
salaires	<ul style="list-style-type: none"> • élevés, au mérite 	<ul style="list-style-type: none"> • moyens, liés aux individus, souvent au mérite 	<ul style="list-style-type: none"> • moyens à élevés, liés au poste 	<ul style="list-style-type: none"> • bas
conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> • bonnes 	<ul style="list-style-type: none"> • bonnes 	<ul style="list-style-type: none"> • bonnes 	<ul style="list-style-type: none"> • mauvaises
sécurité d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> • peu importante 	<ul style="list-style-type: none"> • assurée 	<ul style="list-style-type: none"> • assurée 	<ul style="list-style-type: none"> • absente

	Métier	Salarié et industriel	Secondaire
mobilité	<ul style="list-style-type: none"> • mobilité inter-entreprises • verticale et horizontale • horiz. = valorisée 	<ul style="list-style-type: none"> • plutôt restreinte à l'établissement • verticale essentiellement • horiz. = non valorisée 	<ul style="list-style-type: none"> • fréquentes rotations • horizontale et non verticale • mobilité non valorisée
segment	marché primaire supérieur	marché primaire inférieur	marché secondaire

responsabilités et bien rémunérés) se trouve remise en question par de nombreux travaux sur l'emploi des jeunes, des femmes ou des minorités visibles. Les textes réunis ici vont pour bon nombre d'entre eux confirmer ce fait.

En lien avec l'évolution observée dans certaines organisations vers des emplois plus autonomes et du travail en équipe, nous avons été amenée à poser l'hypothèse d'une autre forme de segmentation, associée à la situation différenciée de divers groupes (femmes et hommes) au regard de l'*organisation du travail*. Bien que ce dernier objet ait été moins étudié que les statuts d'emploi, à l'instar du comité organisateur, il nous paraît très important, puisqu'il s'agit d'un sujet de plus en plus significatif dans un contexte où l'on affirme que notre économie doit passer à une production diversifiée et de qualité, et que cela exige une organisation du travail dite « qualifiante ».

Or, à la suite des travaux des Allemands Horst Kern et Michael Schumann (1989) sur la remise en question de la division du travail dans certains secteurs d'activité, et des travaux d'autres auteurs sur la « High Performance Organisation », les « nouvelles formes d'organisation du travail », et autres sujets, nous nous sommes intéressée à la thèse de la remise en question de la division du travail dans le contexte de changements techniques et organisationnels, pour tenter de déterminer si cette remise en cause et ce développement de l'autonomie professionnelle concernaient tous les secteurs d'activité. Nous avons conclu que cette remise en question, si elle a débuté dans certains secteurs, n'a pas encore révolutionné l'ensemble du marché du travail canadien, et commence à peine à toucher le secteur public et les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre (*labour intensive*) dont plusieurs secteurs d'emploi féminins en particulier (Tremblay et De Sève, 1996).

LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LEUR ÉVOLUTION DANS UN CONTEXTE DE CHANGEMENTS TECHNIQUES ET ORGANISATIONNELS

Bien que peu d'auteurs se soient penchés sur l'évolution de la division du travail et de l'autonomie au Canada, quelques études ont porté sur ce thème, dont celles de Betcherman *et al.* (1994), et celle de SQDM-DRHC (Bélisle et Lachapelle, 1996). Celles-ci ont indiqué que les changements organisationnels et les nouvelles formes d'autonomie professionnelle (travail en équipe, etc.) n'étaient pas si courantes que certains écrits de gestion le laissaient penser, et que le taux de pénétration des nouvelles formes d'organisation variait selon les secteurs d'activité.

Rappelons notre vision selon laquelle les stratégies d'affaires comme les stratégies de gestion des ressources humaines (GRH), constituent des choix qui sont propres à chaque entreprise. Selon l'objectif et le marché visés, des entreprises peuvent fort bien, encore aujourd'hui, aller vers une production de masse à bas coûts, tout comme d'autres opteront plutôt pour une stratégie d'innovation, de qualité et de différenciation de leurs produits. Dans le premier cas, il y a de fortes chances pour que la stratégie de GRH en soit une de précarité d'emplois, de bas salaires et de faibles investissements en formation. Dans le second cas, au contraire, il est plus fréquent que cela se traduise par des emplois stables, une bonne rémunération, la participation des salariés et des investissements importants en formation de toutes sortes. En effet, nous considérons que les pratiques de GRH constituent en quelque sorte des *ensembles cohérents* de pratiques (Tremblay et Rolland, 1998).

L'équipe de Betcherman *et al.* (1994) a tenté d'évaluer où le Canada en est rendu dans la mise en œuvre du « nouveau modèle de GRH ». Leur recherche a permis de cerner trois modèles distincts qui caractériseraient la GRH au Canada :

1. Un modèle *traditionnel*, caractérisé par peu de nouvelles pratiques de gestion, se retrouverait dans 70 % des entreprises de l'échantillon.
2. Le modèle *participatif* ne concernerait que 18 % des entreprises.
3. Le modèle *incitatif* basé sur les nouvelles formes de rémunération caractériserait les 12 % qui restent.

Ils ont conclu sur la prédominance, encore aujourd'hui, du modèle traditionnel, malgré tous les discours sur les nouvelles formes d'organisation du travail.

L'étude de l'équipe de Betcherman (1994) peut être comparée aux données recueillies dans le cadre d'une étude menée conjointement par le DRHC et la SQDM sur la diffusion des pratiques de GRH au Québec. Nos propres recherches et entrevues dans des entreprises (Tremblay et Rolland, 2000, 1996) nous ont également permis de recueillir des données confirmant l'existence de ces divers modèles et pratiques, sans toutefois que nous puissions nécessairement les faire correspondre aux trois modèles de Ekos, puisque les pratiques ne sont pas toujours découpées aussi clairement entre les divers modèles.

Nous nous sommes par ailleurs intéressés à la division sexuelle du travail et nous sommes demandé si les nouvelles formes d'autonomie et de travail en équipe touchaient les secteurs d'activité féminins, ainsi que les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre. Peu d'études ont abordé la question sous cet angle. Une auteure (Schneider, 1991) indique toutefois qu'une première phase de changement dans le travail (appropriation et plus grande maîtrise de l'organisation du travail) peut s'avérer positive pour les femmes puisqu'elle représente pour elles une occasion d'apprendre de nouvelles tâches (entretien, dépannage, alimentation et changement des programmes, etc). Schneider affirme toutefois, en se basant sur ses recherches, que cette phase n'est généralement que transitoire. Aux hommes sont ensuite attribuées les nouvelles opérations sur les systèmes de fabrication automatisés, les postes caractérisés par plus de responsabilités et d'autonomie dans le travail. Aux femmes ne sont confiés que les travaux de moindre importance (tâches auxiliaires et d'exécution) dans les ateliers de fabrication mécanisés ou partiellement automatisés. Les formes changeantes de la division sexuelle du travail seraient ainsi rapidement recouvertes par ses formes persistantes, à savoir le renforcement de l'ouvrier masculin qualifié et la concentration de l'effectif féminin dans les postes les moins qualifiés et les échelons les plus bas de l'échelle des emplois.

Une autre auteure qualifie de « mythe » certaines affirmations concernant le développement de l'autonomie, le modèle flexible d'organisation du travail et de la production (Kergoat, 1992). Dans les faits, Kergoat note que c'est aux hommes que sont attribuées les nouvelles formes d'autonomie coopérative, alors que pour les femmes, ne sont accessibles que les formations associées directement au poste de travail, la polyvalence au rabais (c'est-à-dire *horizontale*) incluant une mobilité fréquente et des contrats à durée déterminée. Notre recherche a aussi conduit à la conclusion que la « nouvelle qualification » féminine ne se traduit généralement que par l'addition de qualités nouvelles, mais de même niveau, aux qualités anciennes. Les ouvrières ou employées deviennent ainsi des travailleuses polyvalentes mais cela se produit sans accès à des responsabilités nouvelles, sans augmentation sensible de salaire et sans possibilité réelle de promotion. De plus, malgré la mise en place de nouvelles politiques de gestion ou formes d'organisation du travail, les mécanismes engendrant la discrimination sont encore à l'œuvre (Tremblay et De Sève, 1996).

Les stratégies de gestion des ressources humaines impliquent des décisions en matière de sélection, de formation et d'encadrement dont les effets peuvent être discriminants à l'endroit des femmes (notamment lorsque la sélection des candidates se fait en considération de leur âge et de leur situation familiale). Comparativement aux hommes, les femmes seraient davantage orientées vers les emplois précaires, à temps partiel et sous-qualifiés. Ces stratégies renforcent évidemment les formes traditionnelles de la division sexuelle du travail.

Nous avons constaté que certains éléments changent dans la division sexuelle du travail et tendent à rapprocher les situations des hommes et des femmes (souvent par l'entrée des hommes dans des secteurs d'emploi féminins...). Cependant, nous avons aussi pu constater que pour les hommes, il y a fréquemment « un peu plus » de formation et « un peu moins » de tâches non qualifiées permettant d'observer une certaine persistance des différences entre les sexes. Dans un contexte de changements technologiques et organisationnels, les hommes ont vu s'accroître davantage leurs qualifications professionnelles, selon nos données d'enquête (Tremblay et De Sève, 1996), comme celles de quelques chercheurs européens (Kergoat, 1992 ; Hirata, 1991). D'autres études sur diverses régions canadiennes ou sur des pays en développement seraient certes pertinentes pour pouvoir conclure globalement à cet égard, mais il est d'ores et déjà clair que les nouvelles formes d'organisation du travail et d'autonomie ne sont pas généralisées dans tous les secteurs, toutes les régions, et ne touchent pas également tous les groupes d'âge, de sexe ou les groupes ethniques.

Il nous paraît donc judicieux de réexaminer les thèses selon lesquelles nous irions vers des développements plus importants du travail en équipe, de l'autonomie et de la responsabilité professionnelle. Il nous paraît essentiel de nuancer les affirmations faisant état d'une décentralisation des contrôles et des

responsabilités, de la *requalification* des postes dans le contexte des nouvelles technologies et des nouveaux modèles productifs et, par conséquent, d'une remise en question de la division du travail (Tremblay et De Sève, 1996).

Par ailleurs, si l'on peut regretter que le travail en équipe et l'autonomie professionnelle ne soient pas développés autant que certains le souhaiteraient, d'autres auteurs critiquent ces nouvelles formes d'organisation du travail qui rendent les travailleurs plus flexibles et plus responsables, considérant qu'ils y trouvent peu d'avantages, alors que leur employeur y gagne considérablement en productivité et en innovation (Workman et Bedford, 2000 ; Jackson, 2000). On peut cependant penser que sans ces ajustements, les entreprises pourraient être moins compétitives, et les salariés pourraient perdre leur emploi. Bref, il y a là un certain paradoxe. En effet, on peut considérer que les nouvelles formes d'organisation du travail, dont le travail en équipe, favorisent l'autonomie, l'enrichissement des tâches et la responsabilisation des travailleurs et, de ce fait, souhaiter leur développement et leur expansion dans le plus grand nombre d'entreprises possible. Par contre, on peut considérer que les formules relevant de l'entreprise intelligente, de l'entreprise apprenante ou du travail en équipe ne sont que de nouvelles façons d'exploiter l'initiative et l'intelligence des salariés, et que l'autonomie dévolue aux salariés n'est qu'une marge discrétionnaire bien limitée, auquel cas il n'est pas certain qu'il faille soutenir leur développement.

À cet égard, il semble d'ailleurs que les syndicats canadiens et québécois présentent des attitudes différentes. Si les syndicats québécois semblent penser qu'il est possible pour leurs membres d'être gagnants dans de tels contextes, les syndicats canadiens anglais semblent beaucoup plus critiques (Workman et Bedford, 2000). Nous avons pour notre part observé que nombre de salariés, surtout les plus jeunes et les plus éduqués, mais aussi certains travailleurs plus âgés, souhaitent effectivement participer davantage aux décisions prises dans leur entreprise et s'engager plus activement dans la production, dans le cadre de ce que les anglophones appellent l'*empowerment*. Cependant, un certain nombre – il semble que ce soit une minorité – considèrent effectivement qu'il s'agit là d'une nouvelle forme d'exploitation et souhaitent continuer à « laisser leur tête à la porte de l'usine ». La question, comme bien d'autres, n'est donc pas tranchée et les positions et opinions continuent de diverger. Cependant, il semble clair que malgré les discours sur le développement de l'autonomie et de la responsabilité professionnelles, les emplois précaires et la parcellisation des tâches ne sont pas chose du passé.

Nous avons fait état des changements et des limites des changements observés en matière d'organisation et de conditions de travail ; passons maintenant aux évolutions observées sur le plan des statuts d'emploi et des horaires de travail.

LES EMPLOIS ET HORAIRES NON STANDARDS PROGRESSENT

Nous assistons à un déclin progressif et constant de l'horaire de travail normal de jour (le « 9 à 5 ») au profit des horaires atypiques ou « non standards » : rotatifs, de soir, de nuit, irréguliers, brisés, etc. Exception faite de l'horaire normal de jour et du travail sur appel, qui ont régressé au début des années 1990, tous les autres types d'horaires, qui sont en l'occurrence des horaires non standards, ont progressé. Les femmes dans les services sont très concernées par ces développements, puisqu'elles représentent la majorité des employés dans les secteurs des commerces, de la santé, de la restauration, où ces horaires sont les plus fréquents (Tremblay, 1997 ; Tremblay et Villeneuve, 1998).

La progression des horaires non standards répond de plus en plus à une exigence des employeurs et non pas à une préférence des employés, et généralement pas à un objectif d'articulation emploi-famille, quoique certains le prétendent. C'est ce qui ressort des raisons fournies par les salariés qui travaillent avec ce type d'horaires (Lipsett et Reesor, 1997). Parmi les salariés à temps plein, ceux qui travaillent involontairement à des horaires non standards sont proportionnellement plus nombreux que ceux qui, parmi les salariés à temps partiel, se trouvent dans la même situation ; mais dans les deux cas, les horaires non standards imposés avaient progressé entre 1991 et 1995 (Lipsett et Reesor, 1997).

Dans une enquête sur l'articulation emploi-famille, nous avons d'ailleurs observé que moins de 20 % des entreprises du secteur privé au Québec offrent des horaires flexibles choisis par les salariés, alors que c'est la demande la plus fréquente des parents qui souhaitent mieux harmoniser leurs responsabilités professionnelles et familiales (Tremblay et Amherdt, 2000 ; Tremblay et Vaillancourt-Laflamme, 2000).

Il convient de souligner ce paradoxe, mis en évidence par les recherches précitées. Si les horaires non standards occasionnent souvent des difficultés pour l'articulation entre l'emploi et la famille, les horaires souples ou variables, la semaine réduite à quatre jours et le travail à temps partiel sont considérés par bon nombre de femmes comme une des solutions aux problèmes de conciliation, comme elles nous l'ont indiqué dans nos enquêtes. Ces horaires réduits peuvent toutefois être source de discrimination à l'endroit des femmes et nuire à leur progression de carrière ; c'est apparemment ce qui se produit, même lorsqu'on affirme le contraire dans les milieux de travail. En effet, la discrimination prend des formes plus subtiles qu'auparavant.

Il faut souligner enfin que c'est le caractère volontaire ou involontaire de la situation, le fait que l'horaire soit choisi par l'employé ou imposé par l'employeur, qui fait de la variabilité de l'horaire un problème ou un élément de solution (Tremblay et Villeneuve, 1998 ; Tremblay et Vaillancourt-Laflamme, 2000).

Des données analysées par le ministère de la Famille du Québec indiquent qu'environ 30 % d'hommes et de femmes n'ont pas un horaire normal de jour, 71,3 % des femmes et 69,4 % des hommes ayant un horaire normal de jour. On note que c'est près de 79 % des femmes avec conjoint et des enfants de moins de 16 ans qui ont un horaire normal de jour, mais de seulement 62 % de celles qui n'ont pas de conjoint, mais ont des enfants. On imagine donc les difficultés supplémentaires que cela représente (Québec, 2000).

Comme les horaires du week-end se multiplient, et qu'ils présentent un défi particulier du point de vue de l'articulation emploi-famille, nous nous sommes intéressée aux horaires de travail couvrant le samedi et le dimanche. Nous avons observé que 13,8 % travaillent habituellement le samedi au Québec et 16,4 % au Canada, et que 9,5 % travaillent habituellement le dimanche, contre 10,3 % au Canada. Le pourcentage est de l'ordre de 9 % qui travaillent habituellement le samedi et le dimanche. Ces taux ne sont pas négligeables et représentent une nouvelle tendance du développement du marché du travail féminin ; les femmes étant fortement concentrées dans les services, et notamment dans les services de restauration, d'hôtellerie, de santé et du commerce, qui fonctionnent les samedis et les dimanches, elles travaillent de plus en plus le week-end et en dehors du « 9 à 5 », du lundi au vendredi (Québec, 2000).

Des liens entre les horaires et les emplois non standards

Les horaires de travail non standards sont beaucoup plus fréquents dans les emplois atypiques ou non standards, tels que l'emploi à temps partiel, l'emploi occasionnel ou temporaire ou, encore, le travail à son propre compte, que dans les emplois standards (réguliers à plein temps). Ainsi, il semble que les caractères « non standards » aient tendance à se regrouper dans les mêmes emplois ; en effet⁵ :

- le travail par poste⁶ est bien plus répandu chez les personnes qui travaillent à temps partiel (61 %) que chez celles qui occupent un emploi à plein temps (23 %) ;
- parmi les personnes qui travaillent à temps partiel par poste, 65 % ont des horaires irréguliers, des horaires brisés ou sont sur appel, alors que chez les personnes qui travaillent par poste à plein temps, ce pourcentage est seulement de 39 % ;

5. Ces données proviennent toutes de l'édition 1991 de l'Enquête sur les horaires et les conditions de travail. Au moment d'écrire ces lignes, les nouvelles données de l'enquête n'étaient pas disponibles.

6. Selon la terminologie de Statistique Canada, le terme « travail par poste » désigne divers types d'horaires incluant : l'horaire régulier de soir ou de nuit, l'horaire rotatif, l'horaire fractionné, le travail sur appel, et toute autre forme d'horaire irrégulier.

- parmi les hommes qui occupent un emploi à temps partiel, seulement 29 % travaillent selon des horaires normaux de jour, alors que 71 % ont un horaire par poste (57 % chez les femmes) (Sunter et Morrissette, 1994);
- parmi les personnes qui occupent un emploi à temps partiel (dont les trois quarts sont des femmes, rappelons-le), une sur quatre travaille la fin de semaine, comparativement à une sur 13 chez les personnes qui occupent un emploi à plein temps (Winters, 1994).

La diversification des formes d'emplois est aussi une tendance de fond qui caractérise l'ensemble du marché du travail nord-américain depuis les années 1970 (Tremblay, 1997). La majorité des emplois demeurent pour l'instant des emplois standards, mais les emplois non standards tiennent une place grandissante par rapport à l'emploi total. Ainsi, entre 1976 et 1995, la proportion d'emplois non standards a augmenté régulièrement. Elle est passée, selon les évaluations les plus prudentes, de 25 % à 30 % de l'emploi total, tandis que 44 % de la croissance globale de l'emploi était attribuable à une progression de l'emploi non standard⁷. D'après certaines évaluations, près de la moitié des emplois actuels ne sont plus des emplois standards; les données des derniers recensements disponibles (1991 et 1996) indiquent d'ailleurs qu'à peine une personne sur deux a travaillé « régulièrement à plein temps toute l'année » selon la formulation de la question du recensement. La croissance des emplois atypiques n'est pas près de se résorber, puisqu'elle est liée étroitement à celle du secteur des services, un secteur en plein développement (Tremblay, 1997).

Il convient toutefois de faire état d'un paradoxe important quant à l'incidence des emplois non standards sur l'articulation emploi-famille. Si les parents subissent les effets d'horaires variables, ils souhaiteraient pouvoir bénéficier d'une certaine souplesse dans l'organisation de ces horaires. Ainsi, la variabilité des horaires est à la fois un problème, lorsque les horaires variables sont imposés par l'employeur, et un élément de solution aux problèmes de conciliation, lorsque les employés peuvent choisir les horaires variables ou flexibles qui leur conviennent. Ainsi, la flexibilité préconisée par les parents, qui vise à assouplir les régimes et les horaires de travail dans le but de faciliter la conciliation entre le travail et la vie familiale et personnelle, est à distinguer de la flexibilité dont parlent souvent les entreprises et qui, rappelons-le, consiste pour les employeurs à rentabiliser davantage leurs entreprises en maximisant la flexibilité des statuts d'emploi, celle des coûts de main-d'œuvre ou celle du temps de travail (flexibilité du travail).

7. Développement des ressources humaines Canada (1996, p. 22).

Si les uns comme les autres, employeurs et employés, cherchent à gagner en flexibilité, il faut garder à l'esprit que la flexibilité désirée par les premiers ne correspond pas nécessairement à celle voulue par les seconds. Pour les uns, la flexibilité se comprend en fonction avant tout des besoins de la production et de la productivité. Pour les autres, elle se conçoit d'abord en fonction des besoins de la famille et des individus.

C'est là un des enjeux majeurs des années à venir que de tenter de concilier les intérêts des uns et des autres. De fait, nous pensons que la flexibilité recherchée par les employeurs et celle souhaitée par les employés ne sont pas irréconciliables. Au contraire, certaines formules d'aménagement et de réduction du temps de travail peuvent offrir un compromis avantageux entre ces deux exigences, à première vue contradictoires, que sont la flexibilité orientée vers les besoins de la production et la flexibilité tournée vers les besoins de la famille et des personnes, comme nous avons pu le constater (Tremblay et Villeneuve, 1998).

Si l'on favorise les horaires flexibles pour mieux articuler l'emploi et la famille, il faut adopter une approche qui permette d'assurer aux femmes qui le désirent une participation équitable au marché du travail. En effet, si les horaires de travail souples constituent des mesures individuelles et isolées qui ne sont pas soutenues activement par d'autres mesures, comme un système approprié de garde à l'enfance, y compris à l'âge scolaire, ou des mesures incitant les hommes à assumer davantage de responsabilités familiales et à participer également aux régimes de travail flexibles, ces régimes risquent de ne pas donner les résultats attendus du point de vue de la participation professionnelle des femmes.

On pourrait même soutenir le contraire à partir de l'observation de la réalité actuelle : comme les régimes d'horaires souples constituent souvent une mesure individuelle, que les personnes doivent négocier avec leur supérieur immédiat, ils peuvent souvent avoir pour effet de contribuer à reproduire l'inégalité économique et professionnelle des femmes. C'est du moins la tendance que nous observons à l'heure actuelle. En effet, même si les femmes ont accru de manière importante leur présence sur le marché du travail au cours des dernières décennies, que les relations entre les hommes et les femmes ont beaucoup changé au cours des dernières années et que de plus en plus d'hommes assument davantage leur part de responsabilités familiales et domestiques, il reste que ce sont plus souvent les femmes qui réduisent leurs horaires de travail pour assumer les responsabilités familiales. Or, ces responsabilités sont peu reconnues socialement et ceci a souvent un effet négatif sur leurs possibilités de promotion ou de carrière. Ainsi, nous pensons que plus les programmes travail-famille seront élaborés et favoriseront explicitement la participation des pères, plus ils contribueront à favoriser l'égalité économique des femmes et la qualité de vie de l'ensemble des travailleurs.

CONCLUSION

Les enjeux relatifs aux lieux de travail et au mode d'exercice du travail sont donc nombreux, comme nous avons pu le constater dans les pages précédentes et comme permettront de le voir plus en détail les chapitres du présent ouvrage, et qui portent sur des groupes précis.

Nous avons évoqué le contexte de mondialisation qui, s'il a certes une incidence sur la recherche de compétitivité que l'on trouve accentuée dans nombre de pays, n'est pas le seul facteur déterminant les évolutions de l'emploi. De fait, il apparaît difficile de distinguer les effets de plusieurs facteurs, dont les changements technologiques, les stratégies d'entreprises ou de pays et la mondialisation. Nous avons d'ailleurs insisté pour dire que les stratégies d'entreprises paraissent importantes en ce qui concerne l'évolution des lieux de travail, puisqu'en un même pays et dans un même contexte institutionnel, on peut observer des évolutions différentes, comme diverses recherches nous ont permis de le constater (Tremblay et De Sève, 1996 ; Tremblay et Rolland, 1996, 1998). Les économies continentales sont certes de plus en plus intégrées, mais là encore, ce n'est pas nécessairement un facteur surdéterminant tous les autres.

Nous avons aussi évoqué les évolutions observées dans certains milieux de travail, insistant sur le fait que les transformations sont diversifiées et que tous les milieux de travail ne connaissent pas des changements majeurs. Autant les ouvrages de management sont remplis d'appels au développement de l'autonomie, de la responsabilité, du travail en équipe, autant ces transformations ne concernent pas tous les milieux de travail. Diverses recherches illustrent bien le fait que les milieux de travail évoluent lentement et que si certains emplois ont évolué vers plus d'autonomie et de responsabilité pour les salariés de la base, cela semble être davantage le cas dans les industries capitalistiques que dans les industries à forte intensité en main-d'œuvre, les industries féminines notamment, et sans doute aussi les secteurs où travaillent davantage les groupes ethniques.

Par ailleurs, un des enjeux majeurs observés sur les lieux de travail a trait à l'articulation des responsabilités parentales et professionnelles. À cet égard, si les enjeux sont de plus en plus importants et touchent de plus en plus de gens, les entreprises semblent lentes à évoluer et offrent à ce jour relativement peu de mesures ou d'avantages favorisant la conciliation emploi-famille. Nous avons pu constater dans nos recherches comme dans d'autres que les parents travailleurs aspirent pour plusieurs à une certaine réduction du temps de travail, mais ce souhait ne se manifeste pas toujours dans la réalité, parce que peu d'entreprises offrent cette possibilité et que tous les ménages ne peuvent se permettre la réduction de revenu. On peut toutefois imaginer que les demandes à cet égard se feront de plus en plus pressantes auprès des employeurs au fil des ans, puisque les difficultés d'articulation semblent de plus en plus importantes et que les jeunes couples semblent plus exigeants.

Ainsi est-il difficile de tracer un portrait unique du milieu de travail actuel, comme celui de l'avenir. À ce jour, les milieux sont encore très différenciés, tant sur les plans de l'organisation du travail, des statuts et des horaires de travail, que de l'autonomie et de la responsabilité déléguées aux employés. La différenciation selon le sexe est toujours présente, tout comme celle selon l'âge, ou le groupe ethnique, comme l'illustrent bien les articles qui suivent.

BIBLIOGRAPHIE

- BARBIER, C. et H. NADEL (2000). *La flexibilité du travail et de l'emploi*, Paris, Flammarion, 120 p.
- BARTOLI, Henri (1991). *L'économie multidimensionnelle*, Paris, Economica.
- BÉLISLE, Sylvain et Robert LACHAPPELLE (1996). *Enquête sur les caractéristiques de la demande de main-d'œuvre. Résultats globaux*, Québec, DRHC/SQDM.
- BELLEMARE, Diane, Ginette DUSSAULT, Lise POULIN SIMON et Diane-Gabrielle TREMBLAY (1996). « L'emploi, le travail et les relations professionnelles : la vision des économistes du travail nord-américains », dans G. Murray, M.L. Morin et I. da Costa (dir.), *L'état des relations professionnelles ; traditions et perspectives de recherche*, Québec/Toulouse, Presses de l'Université Laval et Octares, p 466-486.
- BENKO, Georges et Alain LIPIETZ (1992). *Les régions qui gagnent. Les nouveaux paradigmes de la géographie industrielle*, Paris, Presses universitaires de France.
- BETCHERMAN, Gordon et al. (1994). *Les transformations du milieu de travail au Canada*, Kingston, Industrial Relations Centre Press/Queen's University.
- BROWN, C., M. REICH et D. STERN (1993). « Becoming a High-Performance Work Organization : the Role of Security, Employee Involvement and Training », *International Journal of Human Resource Management*, 4(2), p. 247-275.
- DEBLOCK, Christian et Michèle RIOUX (1992). « Le libre-échange nord-américain : le joker des États-Unis ? », dans Christian Deblock et Diane Éthier, *Mondialisation et régionalisation : la coopération économique internationale est-elle encore possible*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, p. 21-74.
- DEBLOCK, Christian et Diane ÉTHIER (1992). *Mondialisation et régionalisation : la coopération économique internationale est-elle encore possible ?*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec.
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (1994). « Le travail et la famille », *La sécurité sociale au Canada : Données documentaires* (fiche d'information).
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (1996). *L'avenir du travail : Tendances de la nature changeante de l'emploi*, Ottawa.
- DOERINGER, Peter B. et Michael J. PIORE (1985). *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, New York, M.E. Sharpe.
- DUNLOP, John (1993). *Industrial Relations Systems* (Revised edition), Boston, Harvard Business School Press.
- HIRATA, Helena et Chantal ROGERAT (1988). « Technologie, qualification et division sexuelle du travail », *Revue française de sociologie*, XXIX, p. 171-192.

- HIRATA, Helena (1991). « Nouvelles technologies, qualification et division sexuelle du travail », dans *Cahiers du GEDDIST, Changements techniques et division sexuelle du travail*, (1).
- JACKSON, N. (2000). *Skills Training : Who Benefits ?* Paper presented at the Fourth Annual Conference of the Labour-Education and Training Research Network, Vancouver, October 20-22.
- KERGOAT, Danièle (1992). « Les absentes de l'histoire », *Autrement*, (126).
- KERN, Horst et Michael SCHUMANN (1989). *La fin de la division du travail ? La rationalisation dans la production industrielle, l'état actuel, les tendances*, Paris, Éditions des Sciences de l'homme.
- KERR, Clark (1988). « The Neoclassical Revisionists in Labor Economics (1940-1960) », dans John Thomas Dunlop, Bruce E. Kaufman (dir.), *How Labor Markets Work. Reflections on Theory and Practice*, Lexington, Lexington Books, p. 1-46.
- LIPSETT, Brenda et Mark REESOR (1997). *Flexible Work Arrangements : Evidence From the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, (<http://www.hrdc-drhc.gc.ca/sp-ps/arb-dgra/publications/research/abr-97-10e.shtml>).
- MÉDA, Dominique et Juliet SHOR (1998). *Travail, une révolution à venir*, Paris, Arte Éditions.
- OCDE (1986). *Flexibilité et marché du travail. Le débat aujourd'hui*, Paris, OCDE.
- OSTERMAN, Paul S. (1994). « Internal Labor Markets : Theory and Change », dans Clark Kerr et Paul D. Staudohar (dir.), *Labor Economics and Industrial Relations. Markets and Institutions*, Cambridge, MA, Harvard University Press, p. 303-339.
- OSTERMAN, Paul S. (1984). *Internal Labor Markets*, Cambridge, MIT Press.
- PERROUX, François (1993). *François Perroux, Œuvres complètes*, 6 tomes, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble. (Voir surtout, pour ce qui nous concerne ici, Tome 2. L'économie de l'homme ; Tome 6. Théorie et histoire de la pensée économique, dont livre 1, Marx, Schumpeter, Keynes).
- SCHNEIDER, Ellen Ruth (1991). « Progrès technique, stratégies d'adaptation et division sexuelle du travail dans l'entreprise : quelques résultats empiriques en République Fédérale d'Allemagne », dans *Cahiers du GEDISS, Changements techniques et division sexuelle du travail*, (1).
- STREECK, Wolfgang (1991). « On the Institutional Conditions of Diversified Quality Production », dans Egon Matzner et Wolfgang Streeck (dir.), *Beyond Keynesianism. The Socio-Economics of Production and Full Employment*, Aldershot, Edward Elgar, p. 21-61.
- SUNTER, Deborah et René MORISSETTE (1994). « Les heures consacrées au travail », *L'Emploi et le revenu en perspective* (Statistique Canada, Cat. 75-001F), VI(3), p.10-15.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle (1989). « From Work-sharing to the Flexibilization of Working Time : A Comparative Analysis of the Cases of France and Canada », dans J.B. Agassi et S. Heycock (dir.), *The Redesign of Working Time : Promise or Threat*, Berlin-Ouest, Editions Sigma, p. 67-83.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle (1990). *L'emploi en devenir*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, coll. « Diagnostic ».
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle (1990b). « Innovation technologique et différenciation des formes d'emploi. Essai de position du problème », dans G. Rodgers (dir.), *Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail*, Genève, Institut international d'études sociales, p. 237-256.

- TREMBLAY, Diane-Gabrielle (1992). « Les tendances de l'emploi : flexibilité et précarité », dans D.-G. Tremblay (dir.), *Travail et société. Une introduction à la sociologie du travail*, Montréal, Presses de l'Université du Québec/Télé-université, p. 457-498.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle (1992a). « Innovation et marchés internes du travail dans le secteur bancaire ; vers un modèle multidimensionnel de l'innovation », *Technologies de l'information et société*, 4(3), p. 351-380.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle (1992b). « Le temps de travail au Canada et au Québec : à la croisée des chemins de l'Europe et des États-Unis », *Futuribles*, (165/166), p.147-159.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle (1992d). « L'emploi des femmes et la division sexuelle du travail », dans D.-G. Tremblay (dir.), *Travail et société. Une introduction à la sociologie du travail*, Montréal, Éditions Agence d'Arc/Télé-université, p. 351-402.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle (1993). « Évolution économique, innovation et besoins de formation », dans Pierre Dandurand, *Enjeux actuels de la formation professionnelle*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, coll. « Questions de culture », (19), p. 147-175.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle (1997). *Économie du travail : Les réalités et les approches théoriques* (nouvelle édition), Québec, Télé-université/Éditions Saint-Martin.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle (2002). L'apport des théories institutionnalistes au renouvellement de l'approche d'économie politique. *Interventions économiques* n° 29 (n° 1 en version électronique), <http://www.telug.quebec.ca/interventionseconomiques>.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle et David Rolland (2000). « Labour regime and industrialisation in the knowledge economy ; the Japanese model and its possible hybridization in other countries », *Labour and Management in Development Journal*, n° 7, Brisbane, The Australian National University, <http://www.ncdsnet.anu.edu.au>.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle (2000). « Temps de travail et diversité des temps sociaux : l'importance de la question du genre dans les recherches québécoises et nord-américaines », dans Gilbert De Terssac et Diane-Gabrielle Tremblay (dir.), *Où va le temps de travail ?*, Toulouse, Éditions Octares, p. 163-184.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle (2000a). « Work-Family Balancing : How to reconcile Work and Family while ensuring Fairness and Equality for Women ? », Communication at the 12th World Congress (May 29th – June 2nd) of the International Industrial Relations Association, *Search for Flexibility, Fairness and Prosperity : Alternative Employment Policies in the 21st Century*, Track 4, Invited Papers, Tokyo, International Industrial Relations Association, p. 33-45.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Catherine VAILLANCOURT-LAFLAMME (2000). *Conciliation emploi-famille et aménagement du temps de travail. Description des données d'enquête*. Rapport de recherche, Montréal, Télé-université.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle et David ROLLAND (2000). « La transformation des organisations en fonction du modèle japonais de gestion de la production et des ressources humaines : un processus d'hybridation des modèles », dans Alain Gosselin (dir.), *Nouveau contexte, nouvelle GRH*, Revue internationale Gestion, coll. « Racines du savoir », p.390-407.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Charles-Henri AMHERDT (1998). *Les obstacles organisationnels et socio-culturels à la participation des pères travailleurs à la conciliation emploi-famille*. Problématique de recherche, Montréal, Télé-université.

- TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Charles-Henri AMHERDT (2000). *La vie en double : les obstacles organisationnels et socio-culturels à la participation des pères travailleurs à la conciliation emploi-famille*, Rapport de recherche.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Daniel VILLENEUVE (1998). *L'aménagement et la réduction du temps de travail : les enjeux, les approches, les méthodes*, Montréal, Éditions St-Martin.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Daniel VILLENEUVE (1998a). « L'aménagement et la réduction du temps de travail ; l'expérience québécoise et canadienne », dans Diane-Gabrielle Tremblay (dir.), *Objectif plein emploi : le marché, la social-démocratie ou l'économie sociale ?*, Québec, Presses de l'Université du Québec, coll. « Études d'économie politique ».
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Daniel VILLENEUVE (1998b). « Working time and Gender Differences: Restructuring Work to Reconcile Family and Work ? », dans Rick Baldoz, Phoebe Godfrey, Carol Jansen, Charles Koeber et Philip Kraft (dir.), *Work, Difference and Social Change : Two Decades after Braverman's Labor and Monopoly Capital* (Actes du colloque), Binghamton, State University of New York, p. 434-446.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Daniel VILLENEUVE (1999). « De la réduction à la polarisation des temps de travail ; des enjeux sociaux », *Loisir et société*, 21(2), p. 399-416.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle et David ROLLAND (1996). *Le modèle japonais de gestion au Québec : vers une hypothèse d'hybridation*, Notes de recherche (96-3), Québec, Télé-université.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle et David ROLLAND (1996a). « Système d'emploi, qualification et diffusion de l'innovation : le modèle japonais », dans Diane-Gabrielle Tremblay (dir.), *Innovation, technologie et qualification ; multidimension et complexité du processus d'innovation*, Québec, Presses de l'Université du Québec, coll. « Études d'économie politique », p. 83-104.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle et David ROLLAND (1998). *Gestion des ressources humaines : typologies et comparaisons internationales*, Montréal, Éditions St-Martin.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Monique K. DE SÈVE (1996). « Formes persistantes et changeantes de la division sexuelle du travail dans un contexte de transformations technologiques et organisationnelles », *Recherches féministes*, 9(1), p. 81-104.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle (1995). « Flexibilité techno-organisationnelle et districts industriels : un piège ou un avenir pour les régions du Québec ? », dans Juan-Luis Klein et Marc-Urbain Proulx (dir.), *Et les régions qui perdent ? Réactions face à une nouvelle orthodoxie*, Rimouski, Presses du GRIDEQ-UQAR, p. 17-37.
- TRIST, E.L., G.W. HIGGINS, H. MURRAY et A.B. POLLOCK (1963). *Organizational Choice : the Loss, Rediscovery and Transformation of a Work Tradition*, Londres, Tavistock Publications.
- VOLST, Angelika et Ina WAGNER (1988). « Inequality in the Automated Office : The Impact of Computers on the Division of Labour », *International Sociology*, 3(2), p. 129-154.
- WORKMAN, T. et D. BEDFORD (2000). *Worker-Centred Training in an Economy-Centre World : the Challenge for Labour*, Paper presented at the Fourth Annual Conference of the Labour-Education and Training Research Network, Vancouver, October 20-22.

PARTIE I

JEUNES ET INSERTION
SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Des modèles d'insertion en Europe ?

Jean-Claude Barbier

Les marchés du travail sont l'objet, actuellement, de transformations importantes dans tous les pays du monde développé, qu'on associe généralement aux effets de la globalisation et de la mondialisation. Puisqu'il n'est pas dans notre présent objet d'approfondir cette question ici, insistons d'emblée sur le fait que, si le mouvement de mondialisation est en grande partie commun, les pays n'éprouvent pas les mêmes problèmes et ils présentent une palette diversifiée de réponses politiques. Ainsi, le tableau que décrit Reich (2001), à supposer qu'il soit pertinent pour les États-Unis, ne correspond pas – selon les données actuelles, à tout le moins – à ce qui se passe en Europe. Ne serait-ce que parce qu'il y existe un véritable système de protection sociale. Précisément, la question que pose le colloque – l'intégration des groupes en difficulté sur le marché du travail¹ – ressortit en Europe au domaine de la protection sociale. Les politiques y sont très diverses en cette matière, parce que, parmi les États membres de l'Union, les problèmes et les institutions diffèrent considérablement. Pourtant, pour comparer, il faut postuler un certain degré d'universalisme et construire des catégories communes.

1. On expliquera plus loin que ce champ est considéré en France, depuis la fin des années 1970, comme celui de l'insertion professionnelle, dont la problématique a, historiquement, précédé l'insertion en général et l'insertion dite sociale.

Je présenterai d'abord ce qui, à mon avis, représente désormais une espèce de vulgate internationale concernant les questions de l'intégration des « groupes en difficulté » sur le marché du travail.

Puis – une fois n'est pas coutume – j'entrerai dans l'analyse avec un *biais*, celui de ce qu'on appelle *en français* « l'insertion ». Le plus souvent dans les travaux comparatifs, les communications étant présentées en anglais, on pose les questions en termes directement américains ou britanniques, parfois même sans s'en rendre compte, parce que l'anglais semble tellement universel qu'on oublie de penser qu'il transporte implicitement avec lui une posture épistémologique universaliste : combien n'existe-t-il pas d'articles et d'ouvrages qui supposent qu'il y a partout du « workfare », des « active labour market policies », du « welfare », de la « welfare reform », du « welfare to work » et de la « social citizenship » ! Avec une fausse naïveté, puisque le présent colloque est francophone, on peut supposer qu'il existe un phénomène social commun qu'on pourrait nommer *insertion* et qui prendrait plusieurs formes selon les pays ou les catégories de pays. Évidemment, c'est une posture universaliste qu'on ne gardera pas longtemps. Elle permettra seulement de souligner les rapports entre ce qui est commun et ce qui est particulier.

C'est pourquoi je m'attarderai surtout sur l'insertion française – une notion polysémique, très évolutive dans le temps, désignant à la fois des pratiques sociales, des processus individuels, des politiques et des programmes sociaux.

L'insertion a eu de l'influence dans d'autres pays, mais elle reste intraduisible en anglais. Elle ne se comprend vraiment qu'en la resituant dans ses liens avec les institutions, la culture politique, les types d'acteurs sociaux qui caractérisent la France, ce qu'on peut appeler sa *cohérence sociétale* (Maurice, Sellier et Sylvestre, 1982 ; Barbier et Gautié, 1998).

Mais il faut, si on vise la comparaison, resituer l'insertion dans le plus vaste contexte international de l'évolution des politiques sociales et des systèmes nationaux de protection sociale. Je montrerai, à cet égard, comment on peut se servir de la notion d'*activation*, à condition de bien la spécifier. Cela me permettra de situer le cas français entre deux types idéaux d'activation. Enfin, j'aborderai brièvement la question de la dynamique enclenchée au niveau de l'Union européenne, celle de la coordination des politiques de l'emploi et des politiques sociales.

LA VULGATE INTERNATIONALE ORTHODOXE

Depuis vingt ans, les pratiques sociales, les politiques sociales publiques partagent un certain nombre de caractéristiques communes en Europe. Elles sont nées dans un contexte de sous-emploi et de contraintes (notamment macroéconomiques

et budgétaires) pesant sur les systèmes nationaux de protection sociale². Aux États-Unis, le contexte était différent, tenant en premier lieu à la nature de la politique macroéconomique, budgétaire et monétaire. En conformité avec la nature de l'État social américain, on a vu se développer les stratégies du *workfare* et la *welfare reform*. Au Canada, les choses sont également différentes, avec la réforme de l'assurance chômage et les « services actifs visant le marché du travail » (Boismenu, Graefe et Jenson, 2001, p. 29-37 ; Théret, 1999, p. 52-69).

Cependant, sur le plan international, malgré les différences, on peut, sans trop grand risque de se tromper, assurer qu'un changement de référentiel (au sens de Jobert et Muller, 1987) s'est produit. La représentation *dominante* qui sous-tend désormais les politiques sociales contemporaines est nourrie de théories issues de l'économie néo-classique. Ce qu'il faut bien appeler une *vulgate* constitue désormais un prisme qui contraint très fortement le débat international³. Traduit de cette langue internationale, le fil directeur des analyses majoritaires peut être schématiquement résumé comme suit :

1. Dans un contexte de crise financière de l'État-providence, associé à d'importantes évolutions démographiques et familiales, ainsi qu'à l'installation durable du chômage de masse, la question que les gouvernements doivent résoudre, au moyen d'interventions appropriées de « politique sociale et de l'emploi⁴ », est celle de *l'offre de travail* et celle de la *pauvreté*.
2. Les programmes sociaux doivent être « ciblés » sur les catégories les plus pauvres et les moins présentes sur les marchés du travail, pendant que la production de services et prestations sociales doit faire de plus en plus appel aux mécanismes du marché.

Les problèmes actuels du marché du travail, indépendamment des variations de la conjoncture, se résument essentiellement à trois éléments : i) le taux d'emploi des personnes en âge de travailler⁵ doit être augmenté par tous les moyens ; ii) « l'offre de travail » doit être augmentée par des mesures structurelles, les régimes traditionnels de protection sociale jouant, globalement, un rôle « désincitateur » pour les personnes couvertes par les prestations qu'ils octroient ; dans le même esprit, les coûts indirects du travail doivent être

2. Ces contraintes ont été analysées dans une littérature abondante en tant que dimensions de la « crise de l'État-providence » (voir sur ce point Barbier et Nadel, 1996).

3. Lequel se déroule, ce qui est loin d'être neutre, par le truchement de l'anglais international dans toutes ses versions (Barbier, 1999 ; 2001a).

4. La Commission européenne popularise actuellement cette dénomination (voir Commission européenne, 2001).

5. L'âge légal de la retraite devant de son côté être reculé et/ou « flexibilisé », voire tout simplement supprimé.

abaissés par tous les moyens pour favoriser la création d'emplois et la flexibilité des marchés du travail ; iii) la population active potentielle doit être incitée à accroître son « capital humain » et les États doivent, éventuellement avec les partenaires sociaux, construire à cet effet des politiques de formation professionnelle capables de produire les compétences requises par les entreprises.

En dépit de l'universalisme de cette vision, censée s'appliquer dans tous les pays, en Europe (surtout en Europe continentale), les programmes sociaux et d'emploi ont été pendant longtemps et sont largement encore conçus indépendamment de la conduite des politiques macroéconomiques à la différence des États-Unis⁶. Soulignons en outre que ces pratiques et politiques, selon les pays, associent des types d'acteurs fort différents (notamment les syndicats, l'économie sociale, les associations, les divers niveaux de collectivités publiques, etc.) et ne se résument pas à des « politiques publiques » et à l'action de l'État.

Si la vulgate a tendance à persister au niveau international comme référentiel, une littérature abondante a montré que les politiques sociales et de l'emploi ont, depuis le moment où l'on a commencé de parler de « crise de l'État-providence », considérablement divergé. Non seulement les problèmes ne sont pas les mêmes, mais les réponses apportées sont également très différentes, selon les types de systèmes de protection sociale (Pierson, 2001 ; Scharpf et Schmidt, 2000 ; Gilbert et van Voorhis, 2001 ; Barbier et Théret, 2001 et 2002). L'une des créations nouvelles de politiques sociales a été celle de l'insertion en France.

L'INSERTION EN FRANCE

L'invention de l'insertion

C'est dans ce contexte général de changement de référentiel qu'il faut replacer son apparition et ses développements ultérieurs.

Il serait toutefois fort simpliste de considérer le développement des politiques de l'insertion en tant qu'effet mécanique d'un phénomène très général de transformation de l'économie mondiale. D'abord parce que la globalisation n'est pas un phénomène exogène, mais qu'elle résulte, entre autres, des politiques des États. Si des pratiques se sont développées et ont pris le nom d'*insertion*, on peut cependant les comprendre comme liées plus généralement à la crise de la régulation fordiste ou de la « société salariale » (Boyer, 1986 ; Barbier et

6. Nous avons souligné combien les deux domaines sont séparés (voir sur ce point Barbier et Gautié, 1998. Fitoussi (1999) parle de « modèle de la séparation »).

Nadel, 2000)⁷. L'invention française de l'insertion, influencée par la dynamique internationale, ne s'en produit pas moins dans la dépendance de l'histoire du Système national de protection sociale (SNPS) français, dans sa cohérence sociétale maintenue. Précisément, nous avons montré ailleurs (Barbier et Théret, 2002) qu'elle constitue l'une des illustrations du caractère hybride du système français. L'un des traits les plus frappants de l'évolution de ce dernier dans les vingt dernières années a bien été la création d'un « nouveau secteur » de politique sociale, qui représente un continuum de programmes publics regroupant des « minima sociaux⁸ » (au premier plan desquels, bien sûr, il y a le Revenu minimum d'insertion – RMI, créé en 1988), des mesures de politique de l'emploi, des services et des activités sociales. En comparaison avec la logique américaine ou britannique, nous y avons vu plutôt une dynamique de « work to welfare » que l'inverse.

L'insertion n'est toutefois pas la seule politique visant à l'intégration des « groupes en difficulté » sur le marché du travail ; elle s'est accompagnée du développement d'une politique générale d'abaissement des coûts indirects du travail, sur quoi nous reviendrons.

Les pratiques d'insertion ne sont pas simplement issues des nouvelles politiques publiques menées en France depuis la fin des années 1970. Elles *existaient avant* les politiques, parce que des acteurs du social les ont inventées, qui travaillaient avec des jeunes, avec des personnes handicapées, etc. Elles se sont progressivement légitimées dans la société française – malgré la persistance d'un vif débat à leur propos et leurs constantes transformations⁹. Elles traduisent la tentative sans cesse renouvelée des politiques publiques de réguler, en négociant avec les acteurs concernés, les nouveaux problèmes sociaux apparus depuis une vingtaine d'années. C'est pourquoi une approche traditionnelle de « l'évaluation » des politiques de l'emploi et de l'insertion est fondamentalement incapable de rendre compte de la signification de ces politiques, en ce qu'elle se limite à en

7. R. Castel se place explicitement dans cette problématique : « Dans un système social qui assure un enchaînement sans à-coups des formes de socialisation et des âges sociaux, (de l'école au travail, du travail à la retraite, par exemple), on ne parle pas d'insertion, elle est donnée par surcroît : elle ferait pléonasmie avec la notion d'intégration. Lorsque du jeu apparaît dans les rouages de la société salariale, l'insertion se donne comme un problème et propose en même temps une technologie pour le résoudre. Elle nomme à la fois la distance par rapport à l'intégration et le dispositif pratique qui est censé la combler » (Castel, 1995, p. 435). L'insertion est, par excellence, une catégorie de l'époque de l'incertitude des « États sociaux ».

8. Il ne faut pas mésestimer la spécificité du système français de revenus minima, tous attachés à une catégorie particulière et de montants diversifiés, en même temps qu'ils ne sont pas – sauf l'allocation d'assistance chômage (Allocation spécifique de solidarité, ASS) – reliés à une obligation de travail (Barbier et Théret, 2001).

9. Comme celui, par exemple, de la toute récente réforme de l'assurance chômage en 2001 [qui a abouti à la création d'un Plan d'aide au retour à l'emploi (PARE) ainsi que celui de l'introduction d'un nouveau crédit d'impôt, la « prime pour l'emploi »].

interroger *l'efficacité par rapport à des objectifs explicites*. Au demeurant, même avec leur angle de vue très limité, les études évaluatives menées en France depuis plus de dix ans montrent que des « résultats¹⁰ » en termes d'insertion professionnelle des « bénéficiaires » des politiques ne sont jamais négligeables. Néanmoins, une bonne part des publications de recherche à propos de l'insertion en France semble faire comme si, globalement, l'insertion était un « échec ».

Alors même qu'ils continuent de les mettre en œuvre, les responsables politiques partagent également très souvent cette appréciation négative sur l'inefficacité présumée des programmes. Mais ils les justifient pourtant, dans le discours politique français, au moyen des valeurs de « solidarité » et de « citoyenneté ». Des crises sociales ponctuent l'histoire récente, qui viennent remettre en cause cette légitimité ; la plus importante a été celle du mouvement des chômeurs de 1997-1998. Celui-ci traduisait clairement le fait qu'une partie des destinataires des actions d'insertion (destinataires, qui, au demeurant, se renouvellent constamment¹¹, ce qui est un point tout à fait important) remettaient en cause les politiques sociales, de l'emploi et de l'insertion.

Les politiques peuvent aussi être vues sous l'angle des acteurs sociaux construisant par leur action collective de nouveaux modes de « rationalisation » des problèmes sociaux et recherchant de nouvelles « théories d'action » pour les

-
10. Trois familles de méthodes évaluatives sont utilisées dans les études sur l'insertion professionnelle : a) Les méthodes d'analyse « en coupe transversale » (Bouder, Cadet et Demazière, 1994). Leur caractéristique commune est de mesurer une ou plusieurs variables censées traduire l'état de la personne « à la sortie » du dispositif étudié. En second lieu, leur modèle implicite attribue cet état à l'action du dispositif. Ainsi, l'enregistrement, pour une personne, d'une situation d'emploi ou, au contraire, de chômage, est considéré comme un « résultat » du dispositif. Dans la tradition plus anglo-saxonne que française, la méthode est souvent compliquée d'un dispositif de comparaison (groupe témoin) qui se fixe pour objectif de mesurer des effets « nets ». b) Les méthodes dites longitudinales dynamisent l'approche précédente. Pour elles, l'effet ou le « résultat » du dispositif doivent être objectivés dans l'enregistrement d'états des personnes étalés sur une certaine durée. Implicitement ou non, elles attribuent également cette série d'états, le plus souvent, à l'effet du dispositif ; certaines des méthodes de cette famille sont toutefois plus « ouvertes » en termes de causalité qu'elles ne postulent pas systématiquement à l'avance. Là aussi, des compléments comparatifs peuvent être utilisés (groupes témoins). c) Enfin, la troisième famille cherche à établir un ensemble complexe de facteurs susceptibles d'avoir une influence sur les états des personnes : facteurs tenant au contexte de mise en œuvre des politiques, à leur différenciation territoriale, facteurs tenant aux stratégies des personnes dans leur usage des dispositifs, aux acteurs et à l'efficacité organisationnelle des actions, à la qualité des services, etc. Ce troisième type de méthode peut être qualifié de « méthode compréhensive » (Barbier et Perez, 1999).
11. Le RMI est la prestation sociale considérée en France comme de « dernier recours » (actuellement 960 000 bénéficiaires en métropole). Un tiers des allocataires sortent du dispositif au bout de six mois et la moitié au bout d'un an et demi. À l'inverse, un tiers y restent plus de quatre ans. Une toute petite minorité est titulaire de la prestation depuis 1988 (Belorgey, 2000).

politiques (Chen, 1990). Ces interventions ont été fondées sur de nouveaux systèmes d'hypothèses et objectifs explicites et implicites. Elles ont constitué des innovations par rapport aux politiques sociales précédentes, à chaque fois justifiées, dans le langage administrativo-politique par les représentations particulières de l'*efficacité* que leurs concepteurs en attendaient. La construction sociale centrale de cette efficacité est relativement simple : les dispositifs créés ont tous visé en effet, explicitement, à intégrer ou réintégrer sur le ou les marchés du travail les larges couches de la population qui s'en sont trouvées exclues plus ou moins temporairement.

Mais, au-delà de la régulation sectorielle du social, les politiques de l'insertion ont participé, depuis une vingtaine d'années à l'émergence de nouvelles formes de régulation du marché du travail *dans son ensemble*. Elles ont partie liée, parce qu'elles reposent sur des dérogations aux normes traditionnelles de la relation salariale, avec l'un des aspects de la flexibilisation du travail et de l'emploi (Barbier et Nadel, 2000).

La réflexion sur l'émergence des politiques de l'insertion en France met donc en jeu de nombreuses dimensions : il faut considérer la complexité historique de leur genèse dans le cadre de l'évolution du SNPS français ; leurs liens directs et indirects avec l'évolution des marchés du travail et des formes de l'emploi et de l'intégration professionnelle ; la contestation sociale de leur légitimité, qui est souvent étroitement associée à des représentations de son « efficacité », par rapport à des objectifs variés, mais dont le principal est précisément l'objet de ce colloque, l'intégration dans le marché du travail. Une telle réflexion suppose de relativiser les jugements normatifs d'une partie des travaux contemporains et de reconnaître les limites très étroites d'une grande partie de la littérature influencée par les commandes d'évaluation publiques, qu'elle soit sociologique ou économique¹².

12. Globalement, les études françaises montrent que certains objectifs des politiques d'insertion sont atteints et que leur inefficacité, loin d'être générale, est comparable à celle que les programmes comparables obtiennent à l'étranger (Barbier, 2001a). Ces études sur l'insertion sont toujours très partielles, focalisées sur des dispositifs précis, avec des conditions de validité particulières et il est difficile d'en tirer des conclusions générales. Elles n'ont de sens que dans le cadre de la vérification d'effets par rapport à des objectifs explicites initiaux des dispositifs (ainsi, si une mesure est censée, dans sa théorie normative d'action, favoriser le retour sur le marché ordinaire, l'étude évaluative cherchera à quantifier la part des personnes qui, passant par cette mesure, se trouvent effectivement, dans des conditions données, embauchées sur le marché ordinaire). Elles sont contraintes par les ressources (délai, financement) consacrées à l'évaluation ainsi que par les données disponibles (qui sont, le plus souvent, des données administratives statistiques à usage des opérateurs et qui sont souvent également partielles et hétérogènes). Elles sont, pour cette dernière raison, obligées de considérer une part seulement des processus complexes qui sont à l'œuvre, même quand elles s'efforcent de construire des indicateurs sophistiqués quantitatifs intégrant des éléments contextuels comme la gestion et la mise en œuvre des dispositifs (Demazière, 1995 ; Barbier et Simonin, 1997).

Jalons historiques (1975-2000)

Nous n'aurons pas la place ici de traiter dans le détail la genèse de l'insertion, qui est associée à son antonyme, la notion d'exclusion¹³. Si ces deux termes ont envahi le débat français des dernières années, marquant le discours de tous les acteurs, au point qu'on ne sait plus parfois de quoi on parle (Paugam, 1998), c'est en raison précisément du fait que l'intégration traditionnelle n'allait plus de soi¹⁴. D'autres termes ont été forgés que celui d'exclusion : la *disqualification* (Paugam, 1991) et la *désaffiliation* (Castel, 1991). Progressivement, ce constat ne s'est pas révélé valoir seulement pour des « groupes en difficulté », mais, petit à petit, il est devenu une préoccupation généralisée dans la société. Tendanciellement, l'insertion pourrait se transformer en une problématique *universelle*.

L'insertion est multiple car le terme s'applique en France à trois grands objets : les *pratiques d'insertion* des travailleurs sociaux, des associations et acteurs des programmes ; les *processus d'insertion* suivis par les personnes (combinant socialisation et intégration dans l'emploi) ; l'ensemble des *programmes d'insertion* financés et conçus par les différents niveaux de collectivités publiques, qui, en France, sont tous concernés (des municipalités à l'État central en passant par les départements et les régions). Cet ensemble prend son sens dans la cohérence sociétale française.

13. On pourra se reporter sur cette question notamment à Maclouf (1992), Eme (1997) et Paugam (2000), ainsi que pour l'insertion professionnelle des jeunes à Vernières (1997), Guérin-Plantin (1999), Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger (2001). La notion d'exclusion serait apparue dans un essai de P. Massé (alors secrétaire général au Plan) intitulé « Les dividendes du progrès » en 1964. Cependant, c'est à partir de l'ouvrage de R. Lenoir « Les exclus, un français sur dix » (1974) que la notion s'est répandue, connaissant par la suite une complète transformation (Didier, 1995). La notion d'insertion apparaît pour la première fois dans un texte de loi en 1972, quand est instaurée l'allocation d'insertion pour les jeunes sans emploi (Maclouf, 1992, p. 123) mais sa signification se transformera progressivement. On notera que, dans les années 1970 et au début des années 1980, les bénéficiaires potentiels des politiques et des pratiques associatives étaient souvent vus comme des « inadaptés sociaux », comme des catégories spécifiques de la population « à risques ». Outre les enfants pris en charge par l'aide sociale à l'enfance, les mineurs en danger, les délinquants, les jeunes toxicomanes, en faisaient partie, [comme en témoigne, par exemple, le décret du 15 juin 1976 créant les Centres d'hébergement et de réadaptation sociale (CHRS, article 46)], les familles « hors d'état d'assumer leurs responsabilités sociales ou familiales », les sortants de prison, les alcooliques, les vagabonds, les marginaux, etc.

14. C'est évidemment une hypothèse simplificatrice de supposer qu'avant les années 1980, l'intégration professionnelle allait de soi pour tout le monde. On a montré, sur le long terme, que, pour les jeunes, les formes de l'intégration dans le travail étaient déjà fort particulières et de « qualité inférieure » (Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001).

À la différence du *workfare*, elle ne se résume pas à l'intégration sur le marché du travail. Depuis ses débuts, elle n'a jamais été cela ; elle ne l'est pas non plus dans le RMI dont la perception n'entraîne aucune obligation de recherche d'emploi, mais l'engagement dans un processus bien plus large de participation à la société, au premier plan de laquelle se trouve la participation politique, par la *citoyenneté* (la citoyenneté politique et non pas la « *social citizenship* »).

Le terme français est très flexible¹⁵, puisqu'il permet d'appliquer à la catégorie une kyrielle de qualificatifs : insertion par le logement, insertion par l'économique, insertion sociale, insertion par la santé, par l'éducation, etc. Il est marqué par sa double origine normative : d'un côté des pratiques visant à construire des sphères de travail particulier, conduisant à l'emploi classique, mais aussi capables de se maintenir dans des logiques propres, en opposition éventuelle avec l'emploi classique ; de l'autre la forte charge valorisante connotée par la généralisation de l'usage de la notion depuis la loi de 1988 sur le revenu minimum d'insertion, directement conçue comme associée aux droits politiques fondamentaux. La notion spécifique née en France garde pourtant une connotation de sélectivité, s'adressant à des catégories de personnes rencontrant des difficultés particulières¹⁶. Ce caractère d'exception au droit commun sépare semble-t-il fortement les processus, les pratiques et les dispositifs publics français d'autres pratiques pourtant proches dans les pays scandinaves, bien que, dans les deux types de systèmes de protection sociale, l'État garde notamment une fonction d'employeur de dernier ressort (Barbier, 2001a).

L'insertion, comme le rappelle Eme (1997), est née d'initiatives associatives et militantes des années 1970 des acteurs de terrain à la recherche de nouveaux modes d'intervention du travail social. Ce n'est que dans un second temps que celles-ci se sont trouvées « instrumentalisées » en quelque sorte. Ce point est crucial pour la comparaison approfondie entre pays, au-delà de la similarité apparente des pratiques des acteurs et des programmes publics¹⁷.

15. Eme et Laville (1994, p. 162) ont parlé à juste titre de la « prolifération d'une notion ».

16. Sans mentionner ici ses nombreuses ambiguïtés, et, tout particulièrement, cette voie délicate entre le renoncement à l'insertion (l'abandon des personnes à leur sort, au prix d'un éventuel revenu universel) et le renoncement à un contrôle social débouchant sur le travail obligatoire (voir sur ce point, Belorgey, 1996). Malgré cette ambiguïté, Morel (2000) a excellemment montré tout ce qui sépare l'insertion des pratiques américaines et de leur justification politique.

17. Sur le terrain, fonctionnellement, les pratiques ont bien d'autres traits en commun, comme le montre le développement des échanges entre les projets locaux et territoriaux à travers l'Union européenne. Ainsi, grâce à l'intervention des politiques communautaires, les opérateurs des politiques sont à même de comparer leurs pratiques. Les Plans locaux français d'insertion économique (PLIE), par exemple, peuvent se comparer, à ce niveau territorial, avec les activités des « marchés intermédiaires du travail » qui se sont développés en Écosse, sous l'égide du Wise Group (Finn, 1996).

Dans la seconde moitié des années 1970, les pratiques conduites sous le terme d'insertion ont d'abord concerné les jeunes et les personnes « handicapées », avant de s'étendre à un groupe grandissant de personnes et de groupes considérées comme « en difficulté ».

Une loi « d'orientation en faveur *des personnes handicapées* » est votée en juin 1975¹⁸. Elle se fixe une « obligation nationale », la « prévention et le dépistage des handicaps, les soins, l'éducation, la formation et l'orientation professionnelle, l'emploi, la garantie d'un minimum de ressources, l'intégration sociale et l'accès aux sports et aux loisirs du mineur et de l'adulte handicapés physiques, sensoriels ou mentaux »¹⁹. Elle sera complétée par la loi du 10 juillet 1987 qui prévoit une obligation d'emploi dans les entreprises²⁰.

Des initiatives parallèles se développent, notamment dans les Centres d'hébergement et de réadaptation sociale (CHRS) destinés à accueillir temporairement des bénéficiaires de l'aide sociale. Il s'agit de la création d'ateliers d'adaptation « à la vie active »²¹. Ces activités n'avaient pas pour finalité principale l'emploi des personnes, mais leur *socialisation* pouvant déboucher à terme, sur l'intégration dans le marché du travail.

S'agissant des jeunes, l'insertion prend plutôt la signification de la transition de l'école au travail (Vernières, 1997), dans une période où leur intégration est pensée de façon dominante en termes d'adéquation entre la formation et les besoins du système productif. Des politiques spécifiques sont menées dans l'éducation surveillée et la prévention spécialisée. Ces institutions cherchent à s'ouvrir sur « le milieu ordinaire », le travail étant perçu à la fois comme un facteur de rééducation et d'intégration sociale. Au cours des années 1970, de premières expériences d'insertion sont élaborées par les éducateurs de rue. Avec

18. L'article 56 de la loi de 1975 porte sur l'insertion professionnelle.

19. La loi prévoit notamment l'accès à la formation de droit commun, à côté des institutions spécialisées, les Centres d'aide par le travail et les Centres de rééducation spécialisée.

20. Il s'agit de l'emploi direct du bénéficiaire par les entreprises de plus de 20 salariés. Elle peut prendre aussi la forme de la conclusion de contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec des établissements de travail protégé, de la conclusion d'accord d'établissements, d'entreprise ou de branche, ainsi que celle d'un versement d'une contribution au fonds de développement pour l'insertion des personnes handicapées. C'est l'une des raisons pour lesquelles le taux d'emploi de personnes handicapées, en théorie de 6 %, est actuellement de 4 % dans la réalité.

21. Les CAVA (Centres d'adaptation à la vie active) sont parmi les premières structures d'insertion par le travail pour les bénéficiaires de l'aide sociale, qui connaissent une première institutionnalisation relative avec la circulaire dite 44 du 10 septembre 1979 de la Direction de l'action sociale du ministère des Affaires sociales.

l'accroissement du chômage, les pouvoirs publics mettent en œuvre ensuite une panoplie de mesures de formation et d'incitation à l'embauche par la diminution « ciblée » des cotisations sociales²².

Au début des années 1980, la qualification et l'insertion des jeunes sont présentées, elles aussi, comme une « obligation nationale »²³. À la suite du rapport Schwartz, en 1981²⁴, sont mis en place des services spécialisés pour l'accueil des jeunes (missions locales et permanences d'accueil et d'orientation dans les municipalités) ; en même temps, sont créés des emplois d'intérêt collectif – dont la première réalisation est celle d'emplois d'initiative locale, puis des TUC (Travaux d'utilité collective, inspirés par l'exemple suédois) en 1984²⁵. La problématique de l'insertion s'étend à la fin des années 1980 au système éducatif²⁶.

À la faveur de l'installation du chômage de masse, la problématique de l'insertion a ensuite gagné plus largement l'action envers les « groupes en difficulté », les chômeurs, les travailleurs peu qualifiés, les bénéficiaires des revenus minimums, qui ont constitué, à partir de la fin des années 1980, ce que l'administration a nommé « les publics prioritaires ». Plusieurs transformations de la « question sociale » ont concouru à orienter les pratiques et favoriser de nouvelles initiatives. La réémergence de la pauvreté, désignée au milieu des années 1980 comme « nouvelle pauvreté », puis comme la « précarité » ; la montée du chômage et de la sélectivité du marché du travail ; le chômage de longue et de très longue durée se sont combinés pour modifier profondément, à la fois la tradition du travail social et les initiatives innovantes d'insertion dont nous venons de parler, mais aussi les politiques dites « spécifiques » de l'emploi, prenant de plus en plus d'ampleur à partir des années 1980²⁷.

-
22. Ce furent les stages dits « Giffard » puis stages « Granet », et les mesures des « pactes pour l'emploi » mis en œuvre par les gouvernements successifs de 1977 à 1983.
 23. Ordonnance n° 82.273, du 26 mars 1982, relative aux mesures destinées à assurer aux jeunes de 16 à 18 ans une qualification professionnelle et à faciliter leur insertion sociale.
 24. Le rapport de B. Schwartz donne une orientation nouvelle à l'insertion des jeunes.
 25. Il faut noter que les TUC seront transformés en CES (Contrats emploi solidarité) qui seront étendus à tous les « publics prioritaires » et transformés en contrats salariaux. Les CES, depuis 1990, constituent l'une des principales mesures publiques d'insertion et de politique de l'emploi en France. Ce sont des emplois temporaires non marchands d'une durée moyenne d'un an à un an et demi, rémunérés pour un temps partiel de 50 %, à 50 % du salaire minimum (SMIC).
 26. La loi du 10 juillet 1989 officialise la mission d'insertion sociale et professionnelle du système éducatif, avec sa priorité de réduire de moitié le nombre de jeunes sortant du système scolaire sans qualification.
 27. Selon les catégories en vigueur dans les statistiques administratives françaises – différant en cela de celles de l'OCDE la proportion des bénéficiaires des politiques de l'emploi a atteint, dans les années 1990, près de 10 % de la population potentiellement active. Cette proportion n'a que très peu régressé avec la période d'expansion, même si les dispositifs se sont transformés. Elle ne comprend pas la part des salariés qui bénéficient de réductions générales de cotisations sociales : ce chiffre est difficilement comparable entre États.

C'est dans ce contexte qu'est mis en œuvre le Revenu minimum d'insertion (RMI) à la suite d'une loi votée à l'unanimité par le Parlement en décembre 1988²⁸. La loi dispose que « toute personne qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation de l'économie et de l'emploi, se trouve dans l'incapacité de travailler, a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence. L'insertion sociale et professionnelle des personnes en difficulté constitue un impératif national. Dans ce but, il est institué un revenu minimum d'insertion mis en œuvre dans les conditions fixées par la présente loi. Ce revenu minimum d'insertion constitue l'un des éléments d'un dispositif global de lutte contre la pauvreté tendant à supprimer toute forme d'exclusion, notamment dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, de la formation, de la santé et du logement » (article 1^{er} de la loi sur le RMI). Son article 2 indique que la personne bénéficiaire « s'engage à participer aux actions ou activités définies avec elle nécessaires à son insertion sociale ou professionnelle ».

Désormais, l'insertion est, de façon dominante, orientée par l'impulsion des politiques publiques, dans un champ hétérogène regroupant des mesures appartenant auparavant à des secteurs bien séparés : les politiques de l'aide sociale (assistance), les politiques de revenu minimum, les politiques de l'emploi, les politiques sociales traditionnelles. Cette dynamique ne s'épuise pas, bien au contraire²⁹, avec le retournement conjoncturel qui a vu l'économie française créer plus de 400 000 emplois en moyenne annuelle de 1997 à 2001 et le taux de chômage régresser de plus de 12 % à 9 %. Elle s'articule avec l'une des grandes réformes de la protection sociale française, la création de la Couverture maladie universelle (CMU) qui étend le principe de l'assurance maladie et des remboursements complémentaires de mutuelles à toute la population (Barbier et Théret, 2002).

L'insertion en est donc devenue en France à désigner un continuum de politiques où se chevauchent de nombreux domaines. Les politiques de l'emploi et de l'insertion sont effectivement un nouveau secteur du SNPS français (Barbier et Théret, 2002).

Malgré la reprise économique, son « public » n'a pas disparu, loin de là, mais la tendance du début des années 1990, au plus fort de la crise de l'emploi, a montré que la question n'était plus simplement celle du traitement de « groupes en difficulté », mais bien plutôt de l'émergence d'un nouveau risque social, potentiellement encouru par l'ensemble des individus d'âge actif. L'enjeu

28. Sa mise en place faisait suite à un ensemble d'expériences locales.

29. La loi la plus récente date du 29 juillet 1998 (loi « relative à la lutte contre les exclusions »). Elle englobe tous les champs de l'insertion. Son article premier indique qu'elle vise « à garantir sur l'ensemble du territoire l'accès effectif de tous aux droits fondamentaux dans les domaines de l'emploi, du logement, de la protection de la santé, de l'éducation, de la formation et de la culture, de la protection de la famille et de l'enfance ».

concernait désormais la production de services sociaux destinés à aider l'insertion sociale et professionnelle de l'ensemble des citoyens. C'est à quoi ont fait allusion des auteurs qui associent à l'insertion et au travail social la question autrement plus ambitieuse de la « production de la société » (Donzelot et Roman, 1998, p. 19). Loin d'être confinée au « traitement » de populations défavorisées, l'insertion se trouve ainsi, potentiellement du moins (Barbier, 1997), placée au cœur des justifications globales des nouvelles politiques sociales à construire.

L'insertion a été l'objet de controverses depuis son origine. Des travaux nombreux (dont ceux de Castel et Paugam), relevant les limites des politiques du même nom ainsi que la dégradation diffuse des relations salariales qui leur est associée, mais aussi les conséquences sur l'identité des personnes, n'en formulent pas pour autant des jugements normatifs totalement négatifs à son propos. Cette posture est évidemment renforcée quand on ne se contente pas d'analyser les politiques françaises, mais qu'on les compare aux expériences étrangères. Toutefois, un ensemble de travaux critiquent radicalement les politiques et pratiques d'insertion. Le principal courant est ici celui des utopistes qui appellent de leurs vœux l'instauration d'un revenu minimum universel (Caillé, 1995) et (ou) la construction d'une économie « solidaire » (Eme et Laville, 1994). Le courant sociologique autour de Bourdieu, quant à lui, porte un jugement radicalement négatif sur les politiques de l'insertion. Son exemple le plus caricatural est L. Wacquant, pour qui l'insertion n'est qu'une variante d'un « nouveau sens commun pénal » visant à « criminaliser la misère et par ce biais à normaliser le salariat » (1999, p. 11)³⁰.

Mais la plupart des travaux ne passent pas sous silence la diversité des situations en Europe. La logique qui tend à réduire la politique sociale à la mise au travail (le *welfare to work*) est une première orientation ; la logique française contemporaine s'en distingue, tout en ne parvenant pas cependant à la cohérence, à l'universalité et à la générosité bien plus affirmée de la démarche scandinave dite de l'*activation*.

30. L'auteur écrit : « la gestion pénale de la précarité ne se résume pas toutefois à l'emprisonnement [...] dans les pays européens aux traditions étatiques fortes, catholiques ou social-démocrates [...] la régulation punitive des fractions paupérisées du nouveau prolétariat post-fordiste s'effectue principalement par l'intermédiaire de dispositifs panoptiques de plus en plus affinés et intrusifs, directement intégrés aux programmes de protection et d'assistance. Le souci louable d'une plus grande efficacité dans l'action sociale conduit en effet à placer les populations démunies sous une supervision d'autant plus étroite et tatillonne que les diverses bureaucraties chargées du traitement de l'insécurité sociale au quotidien [...] systématisent leur collecte d'information [...] Reste à savoir si ce social-panoptisme, comme forme comparativement douce du traitement punitif de la pauvreté, encore dominante aujourd'hui en Europe, représente une alternative viable et durable à l'emprisonnement de masse ou bien si elle marque simplement une étape dans un processus d'escalade pénale » (1999, p. 117).

ACTIVATION ET INSERTION EN EUROPE

Pour rendre compte de la diversité des pratiques et politiques, nous avons proposé d'utiliser la notion d'*activation* comme susceptible de désigner un ensemble hétérogène de politiques nationales, mais marquées quand même par une tendance contemporaine commune. Dans cette optique, l'insertion apparaît comme *l'une des formes françaises de l'activation*³¹ (Barbier, 2001b).

Du point de vue empirique, nous considérons qu'il y a activation quand est introduit un *lien explicite (souvent, réglementaire) entre la protection sociale et les politiques de l'emploi et du marché du travail*. Cette liaison donne lieu à *une redéfinition critique des programmes sociaux, sous la double justification de l'efficacité et de l'équité, dans le sens d'une préférence systématique accordée à l'engagement des bénéficiaires sur le marché du travail (l'activité), voire d'une condition d'activité introduite pour l'admissibilité aux prestations*. Les segments de la protection sociale faisant l'objet de cette transformation ont été, principalement, l'indemnisation du chômage, les politiques de l'emploi, les prestations d'assistance et de solidarité. Le domaine des retraites (et des préretraites) constitue aussi un champ émergent d'application de l'activation.

Au niveau national, la liaison entre marchés du travail et protection sociale est, depuis les origines des systèmes, une de leurs dimensions structurelles, l'une des caractéristiques pertinentes pour la construction des types d'États sociaux ou de *welfare regimes* (Titmuss, 1974 ; Flora, 1986 ; Esping-Andersen, 1990 ; Merrien, 1997). Il n'y a donc rien d'étonnant à ce que cette liaison soit en cause dans leur évolution.

Le champ empirique précis qu'on peut repérer pour cette activation n'est pas pareillement « institutionnalisé » dans tous les pays, regroupant grossièrement trois catégories d'interventions. Du côté des *prestations (benefits)*, il inclut l'assurance chômage et l'assistance aux personnes d'âge actif. Du côté des *interventions de « politiques de l'emploi »*, il regroupe des mesures prises pour les jeunes chômeurs, des emplois temporaires non marchands, des subventions à l'emploi pour des catégories victimes de stigmatisation, des actions de formation professionnelle pour les chômeurs, etc., toutes catégories dont l'OCDE assure un suivi statistique comparatif depuis près de vingt ans³². Enfin, la troisième catégorie d'interventions comprend un *ensemble intermédiaire entre politiques fiscales et sociales*, qui s'identifie aisément dans les systèmes de type « libéral », mais pose un problème d'identification dans les systèmes de type

31. L'autre étant le développement de l'abaissement des coûts indirects du travail par le biais de l'exemption ou de la réduction des coûts du travail indirects, auquel s'ajoute l'émergence en 2001 de l'impôt négatif.

32. On les désigne communément par « politiques actives du marché du travail » (ou de l'emploi) (*active labour market policies*).

« continental », comme la France, l'Italie ou l'Allemagne. En France, il inclut aussi bien les suppléments dits « incitatifs » pour les bénéficiaires de prestations qui trouvent un travail (cas par exemple du RMI, ou des allocations d'assurance chômage dites « d'activité réduite ») que le crédit d'impôt introduit en 2001 (« prime pour l'emploi »). Le champ de l'activation est donc composite et ses contours évoluent constamment sous l'effet des réformes en cours³³.

Deux régimes polaires d'activation dans l'Union européenne

La diversité des politiques des pays de l'Union peut faire référence à deux types idéaux polaires, le régime d'activation « libéral » et le régime d'activation « universel ». On peut caractériser les régimes à la fois par une « cohérence sociétale » et par des particularités stylisées de politiques publiques.

Les traits de la cohérence sont adaptés de ceux que nous avons proposés pour l'analyse des politiques publiques de l'emploi en Europe (Barbier et Gautié, 1998). Le premier, directeur, est le système de protection sociale. Celui-ci est associé à un système de valeurs et de normes en vigueur dans la communauté politique, qui présente une spécification dans le champ de l'activation. Il entre en relation avec un système de relations professionnelles, de droit du travail et de pratiques de gestion des ressources humaines dans les entreprises, donc un type de flexibilité du marché du travail. Il s'articule, enfin, avec un régime d'activité et d'emploi³⁴.

Les politiques peuvent être analysées au moyen de cinq éléments : leur orientation générale qui traduit en normes opératoires les valeurs et normes de la cohérence sociétale ; la population de bénéficiaires qu'elles visent, évidemment congruente avec le régime d'activité et d'emploi ; les types de prestations qu'elles délivrent ; la nature de la sanction qu'elles mettent en œuvre ; le rôle, enfin, des services publics de l'emploi et des services sociaux.

La cohérence sociétale manifeste un certain type d'articulation entre le rôle du marché conçu comme flexible et fournisseur d'emplois et des revenus associés, celui de l'État comme auteur de droit du travail, comme éventuel employeur de dernier ressort et comme fournisseur de prestations d'assistance,

33. Ainsi, se développe très vite l'importance des politiques visant à renverser la tendance à la retraite précoce et cherchant à augmenter la place des plus âgés sur le marché du travail.

34. À une époque donnée, chaque situation nationale se caractérise par une répartition stable de l'activité professionnelle et de l'emploi entre les catégories potentiellement actives de la population (les jeunes et les moins jeunes, les femmes et les hommes, les personnes considérées comme handicapées, comme retraitées, etc.). Cette répartition, stable sur une certaine période, est, dans chaque cas, déterminée par des valeurs, des normes et des principes légitimés dans la société étudiée.

celui des autres acteurs du système de protection sociale qui peuvent participer à sa gestion et à sa légitimation. Il en résulte deux régimes idéaux polaires (Barbier, 2002b).

Au contraire du régime universel, le régime libéral est « piloté » par le rapport des individus avec le marché du travail, qui est censé produire les résultats sociaux les meilleurs en termes d'efficacité et d'équité. Les individus qui ne s'y insèrent pas sont dans une situation temporaire ou ont perdu leur « employabilité » et sont dépendants de l'assistance. Pour accroître la cohérence incitative du système, prestations et impôts sont intégrés, au moyen du développement des prestations sociales et fiscales liées à l'activité (*in-work*). Dans ces conditions les politiques actives de l'emploi ne jouent qu'un rôle limité (faible nombre de participants) de transition incitée vers le marché ordinaire, avec un accent de type « work first » qui ne prévoit pas de formation de longue durée. *L'emploi sur le marché ordinaire sert à remplacer l'assistance.*

De l'autre côté, le régime universel relativise le rôle du marché. La politique sociale conserve son aspect traditionnel orienté vers le bien-être des individus, qu'elle combine avec ses objectifs économiques. Les prestations de remplacement de revenu d'activité sont élevées et durent longtemps. Pour accroître la cohérence et le caractère « soutenable » du système, l'activation a vocation universelle, s'appliquant à tous les citoyens, quelle que soit leur situation au regard de l'emploi (salariés, chômeurs, assistés). Elle s'appuie sur la production d'un ensemble diversifié et étendu de services sociaux, intégrant la formation de longue durée, dont l'accès est fondé sur un contrat négocié entre l'individu et les services sociaux et de l'emploi, contrat intégrant incitation, éducation et sanction. *La société pleinement active aménage l'emploi en fonction des possibilités individuelles.* Aucun pays ne s'adapte strictement à l'un des deux types. La France combine des traits des deux régimes d'activation ; elle hésite entre la stratégie disciplinaire et la stratégie négociée vis-à-vis des chômeurs (à la base du conflit aboutissant à la réforme de l'UNEDIC en 2000), de même qu'elle combine les outils issus des deux types stylisés de politiques, dans un mélange hybride qu'illustre bien la coexistence d'un revenu minimum (sans obligation de recherche d'emploi), des politiques de l'insertion (à la fois sociale et professionnelle), mais aussi l'émergence, toute récente, d'un crédit d'impôt, associé à un régime de sanctions spécifiques pour les bénéficiaires de l'assurance chômage, etc.

Pour reprendre l'interrogation générale du colloque, l'intégration des groupes en difficulté, on voit bien que celle-ci est problématique dans tous les pays européens, mais qu'elle prend des visages différents selon qu'il existe une tradition de fourniture universelle de services, ou, au contraire une absence classique de ces mêmes services. La conception même de la citoyenneté (le contenu du rapport politique entre l'État et les citoyens) est évidemment au cœur de la cohérence sociétale de chacun des pays. En outre, si tel ou tel pays se

rapproche plus ou moins du régime universel ou du régime libéral d'activation, les réalisations concrètes des programmes peuvent varier considérablement selon le groupe précis qui est considéré en difficulté (jeunes peu qualifiés, parents isolés, chômeurs de longue durée, personnes handicapées, etc.). Le cas des jeunes est tout à fait particulier (Gautié, 1995 ; Fondeur et Lefresne, 1999 ; Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001), mais il s'inscrit néanmoins dans la dynamique générale de régimes d'activation.

CONCLUSION

Dans l'Union européenne, un élément supplémentaire doit être pris en considération, l'influence de la nouvelle coordination des politiques au niveau communautaire. Si l'on analyse l'évolution depuis 1994 (sommet d'Essen), et, en particulier depuis les nouveaux développements issus du traité d'Amsterdam (1997), cet impact est, pour l'instant, resté limité (Barbier, 2000 ; 2001b). Certes, au niveau communautaire, on a assisté à la mise en cohérence cognitive, dans des cadres communs (la stratégie européenne pour l'emploi et ses lignes directrices), des politiques nationales de l'emploi. Ce processus s'est ensuite étendu, avec les décisions prises au sommet de Lisbonne, puis la compétence sociale de l'Union s'est enrichie avec le traité de Nice en décembre 2000 (lutte contre l'exclusion – donnant lieu à des « Plans d'action pour l'inclusion sociale » et coordination des systèmes de retraite). Mais, pour l'instant, le niveau communautaire s'est contenté – au regard de la persistance des compétences nationales reconnues par les nouvelles versions du traité de la Communauté – d'un travail de mise en cohérence et d'échange. Certes, au niveau communautaire, c'est plutôt un référentiel d'obédience libérale qui prévaut, qui exprime parfaitement la vulgate dont nous parlions en ouvrant notre article. Mais cet état de fait n'obère pas la persistance de valeurs politiques très différentes dans les différentes familles de protection sociale. En outre, l'Union européenne ne peut être réduite à un rôle de propagation mécanique de l'orthodoxie qui prévaut dans ses institutions financières et budgétaires. D'autres valeurs, émergentes, sont présentes dans ce que la rhétorique communautaire désigne comme le « modèle social européen ». C'est sans doute par leur canal qu'une influence réciproque des pays de l'Union peut se développer. On pense tout particulièrement à l'importance de l'égalité entre les hommes et les femmes (Barbier et Rack, 1999), qui est désormais inscrite parmi les normes juridiques du plus haut niveau dans le traité de la Communauté. On pense aussi aux développements actuels communautaires autour de la notion de « qualité de l'emploi ». Le droit communautaire, pour autant qu'il s'impose à tous les droits nationaux de l'Union, constitue vraisemblablement, pour l'avenir, l'un des vecteurs de la transformation des politiques sociales en Europe.

BIBLIOGRAPHIE

- BARBIER, J.-C. (1997). *L'État producteur de services dans les politiques sociales*, texte pour l'habilitation à diriger des recherches en sociologie, Université de Marne La Vallée.
- BARBIER, J.-C. (1999). « À propos des difficultés de traduction des catégories d'analyse des marchés du travail et des politiques de l'emploi en contexte comparatif européen », Communication au séminaire « Catégorisations des statuts d'emploi et d'activité », LASMAS – IRESCO, Paris, 15 novembre 1999, *Cahiers du Lasmas*, n° 00-2, p. 21-41.
- BARBIER, J.-C. (2000). « Juger l'« Europe sociale » en termes d'efficacité et d'équité ? », dans A. Alcouffe, B. Fourcade, J.M. Plassard et G. Tahar, *Efficacité versus équité en économie sociale*, tome 1, Paris, L'Harmattan, p. 199-211.
- BARBIER, J.-C. (2001a). *Les mesures d'aide à l'embauche dans le secteur non marchand : une analyse comparative européenne, rapport pour l'instance d'évaluation des emplois du secteur non marchand* (Conseil national de l'évaluation), Noisy le Grand, miméo.
- BARBIER, J.-C. (2001b). « Europe sociale, référentiels, valeurs : quelques leçons de la stratégie européenne de l'emploi et des fonds structurels », Communication au séminaire « Intégration continentale, recompositions infra-nationales, protection sociale en Europe et en Amérique du Nord », Les Diablerets, Suisse, miméo.
- BARBIER, J.-C. (2002a). « Conditions d'une comparaison internationale approfondie », *Sociétés contemporaines*, à paraître.
- BARBIER, J.-C., (2002b). « Peut-on parler d'activation de la protection sociale en Europe ? », *Revue française de sociologie*, à paraître.
- BARBIER, J.-C. et J. GAUTIÉ (dir.) (1998). *Les politiques de l'emploi en Europe et aux États-Unis*, Cahiers du CEE, Paris, Presses universitaires de France.
- BARBIER, J.-C. et H. NADEL (1996). « L'évolution des systèmes de protection sociale en Europe : crise des 'États-providence' et reconfiguration », *Revue française des affaires sociales*, (1), p. 25-56.
- BARBIER, J.-C. et H. NADEL (2000). *La flexibilité du travail et de l'emploi*, Paris, Flammarion, Dominos.
- BARBIER, J.-C. et C. PEREZ (1999). « Évaluer l'efficacité organisationnelle d'un dispositif public : l'exemple des Plans locaux d'insertion économique », dans B. Gazier, J.L. Outin et F. Audier (dir.), *L'économie sociale, formes d'organisation et institution*, XIX Journées de l'A.E.S., tome I, Paris, L'Harmattan, p. 82-96.
- BARBIER, J.-C. et C. RACK (1999). « L'égalité des chances entre les hommes et les femmes : les politiques de l'emploi françaises à la lumière des politiques européennes », *Revue française des affaires sociales*, (4), p. 113-130.
- BARBIER, J.-C. et B. SIMONIN (1997). « European Social Programmes : can Evaluation of Implementation Increase the Appropriateness of Findings ? », *Evaluation*, 3(4), p. 391-407.
- BARBIER, J.-C. et B. THÉRET (2001). « Welfare to Work or Work to Welfare, the French Case », dans N. Gilbert et R. van Voorhis, *Activating the Unemployed : A Comparative Appraisal of Work-Oriented Policies*, London, Transaction Publishers, p. 135-183

- BARBIER, J.-C. et B. THÉRET (2002). « The French Social Protection System, Path Dependencies and Societal Coherence », dans N. Gilbert (dir.), *Continuities and Change in the Welfare State: Marginal Adjustments or a Paradigm Shift?*, London, Transaction Publishers, à paraître.
- BELORGEY, J.-M. (1996). « Pour renouer avec l'esprit initial du RMI », *Revue du MAUSS*, (7), p. 297-299.
- BELORGEY, J.-M. (2000). « Minima sociaux, revenus d'activité, précarité », *Rapport du groupe du Commissariat Général du Plan*, Paris, La Documentation française.
- BOISMENU, G., P. GRAEFE et J. JENSON (2001). « L'Union sociale et le fédéralisme au Canada, heurs et malheurs d'une notion mythique », communication au séminaire « Intégration continentale, recompositions infra-nationales, protection sociale en Europe et Amérique du Nord », Les Diablerets, Suisse, miméo.
- BOUDER, A., J.P. CADET et D. DEMAZIÈRE (1994). « Évaluer les effets des dispositifs d'insertion pour les jeunes et les chômeurs de longue durée. Un bilan méthodologique », CERREQ, Documents Synthèse n° 98.
- BOYER, R. (dir.) (1986). *La flexibilité du travail en Europe*, Paris, La Découverte.
- CAILLÉ, A. (1995). *Temps choisi et revenu de citoyenneté, au delà du salariat universel*, Paris, Démosthène/Mauss.
- CASTEL, R. (1991). « De l'indigence à l'exclusion : la désaffiliation », dans J. Donzelot (dir.), *Face à l'exclusion, le modèle français*, Paris, Éditions Esprit.
- CASTEL, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat*, Paris, Fayard.
- CHEN, H.T. (1990). *Theory-driven Evaluation*, London, Sage.
- COMMISSION EUROPÉENNE (2001). « Politiques sociales et de l'emploi : un cadre pour investir dans la qualité », miméo.
- DEMAZIÈRE, D. (1995). *La sociologie du chômage*, Paris, La Découverte, coll. « Repères ».
- DIDIER, E. (1995). « De l'exclusion », mémoire de DEA dirigé par L. Boltanski, Paris, ÉHESS, ENS.
- DONZELOT, J. et J. ROMAN (1998). « 1972-1998, les nouvelles donnes du social », *Esprit*, (mars-avril), p. 7-27.
- EME, B. (1997). « Aux frontières de l'économie : politiques et pratiques d'insertion », *Cahiers internationaux de sociologie*, CIII (2), p. 313-333.
- EME, B. et J.-L. Laville (1994). *Cohésion sociale et emploi*, Paris, Desclée de Brouwer.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1990). *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Cambridge, Polity Press.
- FINN, D. (1996). *Making Benefits Work, Employment Programmes and Job Creation Measures*, Nottingham, Center for Economic Local Strategies.
- FITOUSSI, J.P. (dir.) (1999). *Rapport sur l'état de l'Union européenne*, Paris, Fayard/Presses de Sciences Politiques.
- FLORA, P. (dir.) (1986). *Growth to Limits. The Western European Welfare States Since World War II*, New York, de Gruyter.
- FONDEUR, Y. et F. LEFRESNE (1999). « Les jeunes sur le marché du travail, une comparaison européenne », *Revue de l'IREs*, (3), p. 5-22.
- GAUTIÉ, J. (1995). *Chômage des jeunes et politiques actives de l'emploi : du diagnostic à l'évaluation*, thèse, Université Paris I.

- GILBERT, N. et R. VAN VOORHIS (dir.) (2001). *Activating the Unemployed: A Comparative Appraisal of Work-Oriented Policies*, London, Transaction Publishers.
- GUÉRIN-PLANTIN, C. (1999). *Genèses de l'insertion: l'action publique indéfinie*, Paris, Dunod.
- JOBERT, B. et P. MULLER (1987). *L'État en action, politiques publiques et corporatismes*, Paris, Presses universitaires de France.
- MACLOUF, P. (1992). «L'insertion, un nouveau concept opératoire des politiques sociales ?», dans R. Castel et J.F. Lae, *Le revenu minimum d'insertion, une dette sociale*, Paris, L'Harmattan, p. 121-143.
- MAURICE, M., F. SELLIER et J.J. SYLVESTRE (1982). *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne, essai d'analyse sociétale*, Paris, Presses universitaires de France.
- MERRIEN, F.X. (1997). *L'État-providence*, Paris, Presses universitaires de France, coll. «Que sais-je ?».
- MOREL, S. (2000). *Les logiques de la réciprocité, les transformations de la relation d'assistance aux États-Unis et en France*, Paris, Presses universitaires de France.
- NICOLE-DRANCOURT, C. et L. ROULLEAU-BERGER (2001). *Les jeunes et le travail (1950-2000)*, Paris, Presses universitaires de France.
- PAUGAM, S. (1991). *La disqualification sociale, Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris, Presses universitaires de France.
- PAUGAM, S. (1998). «Les formes contemporaines de la pauvreté et de l'exclusion, le point de vue sociologique», *Genèses*, (juin), p. 138-159.
- PAUGAM, S. (2000). «L'exclusion, usages sociaux et apports de la recherche», dans J.M. Berthelot, *La sociologie française contemporaine*, Paris, Presses universitaires de France, p. 155-171.
- PIERSON, P. (dir.) (2001). *The New Politics of the Welfare State*, Oxford, OUP.
- REICH, R. (2001). *The Future of Success: Work and Life in the New Economy*, London, Heinemann.
- SCHARPF, F.W. et V.A. SCHMIDT (dir.) (2000). *Welfare and Work in the Open Economy, From Vulnerability to Competitiveness*, vol. I, Oxford, Oxford University Press.
- THÉRET, B. (1999). *De l'assurance emploi au régime national de prestations pour enfants: l'État providence canadien aux risques de la mondialisation et de la désagrégation de la fédération*, Paris, IRIS.
- TITMUS, Richard (1974). *Social Policy*, London, Allen and Unwin.
- VERNIÈRES, M. (1997). *L'insertion professionnelle, analyses, débats*, Paris, Economica.
- WACQUANT, L. (1999). *Les prisons de la misère*, Paris, Raisons d'agir.

Sigles

- Système national de protection sociale (SNPS)
- Revenu minimum d'insertion (RMI)
- Centres d'hébergement et de réadaptation sociale (CHRS)
- Travaux d'utilité collective (TUC)
- Couverture maladie universelle (CMU)
- Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (UNEDIC)

Évolution de l'insertion socioprofessionnelle de jeunes diplômés

Geneviève Fournier, Kamel Béji et Line Croteau

Durant les trente glorieuses, le système productif de la plupart des pays industrialisés s'inscrit dans une période de prospérité économique et le travail salarié devient une réponse pertinente aux besoins de développement des entreprises et d'accomplissement des individus (Freiche et Le Boulaire, 2000). L'entreprise est alors un lieu de référence majeur dans l'établissement des liens sociaux et contribue à instaurer un mode d'intégration sociale privilégié, fondé sur la stabilité des statuts d'emplois et sur une relative pérennité des revenus.

La fin des années 1970 est cependant venue annoncer le déclin de l'emploi stable et banaliser le développement de la précarité et la persistance d'un chômage structurel. Le travail en marge du salariat se développe alors de plus en plus et on assiste à une « crise » des statuts d'emploi et à l'émergence de nouvelles formes d'emplois marquées par l'instabilité et l'insécurité (Marchand, 1998). Le fonctionnement des marchés du travail s'est alors considérablement transformé ces dernières décennies, faisant de l'insertion socioprofessionnelle un processus hasardeux et aléatoire.

Si durant les années 1970, le passage de la vie scolaire à la vie active soulevait peu de difficultés, indépendamment du niveau de formation atteint, désormais, les liens entre formation et emploi se distendent et l'insertion devient tributaire de nouvelles conditions dictées par un marché du travail incertain. Par exemple, l'allongement de la scolarité s'est intensifié pour tenter d'acquérir les compétences actuellement recherchées. Il en résulte une réduction du taux d'activité en emploi et un retardement du début de la vie active.

Par ailleurs, l'insertion des nouveaux diplômés montre une diversité des expériences professionnelles. Il n'est pas rare d'observer des jeunes occuper plusieurs emplois avant de pouvoir intégrer durablement le marché du travail. Comme le souligne Trottier (2000) :

Les analyses de l'insertion professionnelle comme processus ont montré que l'entrée dans la vie professionnelle ne s'effectue pas toujours de façon linéaire, et qu'elle est caractérisée par des discontinuités, par une diversité de modes de fréquentation scolaire et d'insertion professionnelle qui ne sont pas toujours conciliables avec une conception linéaire du cours de la vie (p. 36).

Dans la plupart des pays développés, le chômage durant la période d'insertion comprend un chômage persistant, de longue durée, et un chômage intermittent, coupé de périodes d'occupation d'emplois précaires. La relation entre l'éducation et l'emploi devient ambiguë et parfois peu significative en raison précisément de l'intermittence en emploi vécue par un nombre important de diplômés. Du coup, l'étude des parcours professionnels des jeunes sur le marché du travail devient primordiale car elle permettra de distinguer clairement les jalons de l'insertion professionnelle et ceux de l'intégration socioprofessionnelle. À cet égard, Laflamme (1993) estime que l'intégration est le dernier volet du processus d'insertion en précisant que « l'intégration professionnelle se termine au moment où le travailleur occupe un poste de travail stable et devient conscient des étapes de sa carrière » (p. 113).

Préel (1999, cité dans Fournier, 2000) constate dans ce contexte que la stabilité professionnelle et familiale et l'autonomie financière sont atteintes à un âge moyen de 30 ans. Il ajoute que le chômage est actuellement l'élément qui diffère et prolonge indûment la phase d'insertion. En effet, les jeunes semblent particulièrement affectés par le chômage. En 1998, 25 % de la population active au Québec des 15 à 24 ans sont à la recherche d'un emploi. Pour ceux qui parviennent à travailler, leur entrée sur le marché du travail est marquée par le sceau de la précarisation et de la flexibilité : contrats à durée déterminée, temps partiels, stages et contrats aidés, petits boulots, etc. Ce constat est également vérifié dans d'autres pays. Par exemple, la Fondation Nationale Entreprise et Performance (FNEP, 1999) montre que l'entrée sur le marché du travail français est de plus en plus difficile pour les jeunes : 24 % d'entre eux rejoignent la sphère du chômage comme première étape de leur trajectoire professionnelle. En 1998, les contrats temporaires représentent plus de 50 % des contrats des jeunes embauchés et un jeune sur quatre travaille à temps partiel de façon involontaire. Ces chiffres paraissent alarmants et invitent à une description plus approfondie de l'ampleur de la situation de travail atypique chez les jeunes.

LE TRAVAIL ATYPIQUE CHEZ LES JEUNES : QUELQUES DONNÉES STATISTIQUES

En raison de la diversité des définitions de l'emploi atypique, il semble d'abord utile de revenir sur les concepts et les définitions.

Dagenais (1998) associe l'emploi atypique au statut temporaire de l'emploi et à l'absence de lien régulier ou à long terme avec l'employeur. En somme, le travail à temps partiel, le travail par cumul d'emplois, le travail autonome et le travail à durée déterminée correspondent au travail atypique dans la mesure où ces formes s'éloignent des caractéristiques typiques de l'emploi stable des décennies 1960 et 1970. Selon Canals (1998) et Gauthier (1996), la notion de précarité professionnelle est souvent une conséquence implicite de l'emploi atypique et fait référence au contrat de travail (statut, durée, salaire, etc.). Elle est liée essentiellement à la vulnérabilité, à l'instabilité et à l'incertitude. De même, pour le Conseil supérieur de l'éducation (1997), un emploi précaire est un emploi dont la durée dans le temps est incertaine ou limitée, et dont le statut, souvent peu ou mal défini, ne donne aucun droit à des avantages sociaux, à des régimes de retraite ni à quelque garantie d'emploi que ce soit.

L'emploi salarié à temps plein a connu une régression indéniable (passant de 83 % à 71 %) entre 1976 et 1995, au profit de l'emploi à temps partiel (passant de 8 % à 15 %) et de l'emploi autonome (passant de 9 % à 14 %) (CORAT, 1998). Il convient de souligner que le ratio emploi à temps partiel / emploi à temps plein est relativement plus important pour les jeunes de 15 à 24 ans. Cela est, d'une part, le résultat du nombre élevé d'étudiants de niveaux secondaire et post-secondaire exerçant simultanément une activité professionnelle. D'autre part, l'augmentation du travail à temps partiel chez les jeunes découle du choix de prolongement de la scolarité. Le nombre de jeunes qui travaillent à temps partiel a continué d'augmenter de façon constante au cours des dernières années : entre 1990 et 1999, la part relative de l'emploi à temps partiel chez les jeunes est passée de 37 % à 45 % (Forum des ministres du marché du travail, 2000). Pourtant, le ratio emploi à temps partiel / emploi à temps plein pour les adultes n'a connu qu'une légère augmentation en passant de 12 % à 13 % durant la même période.

En ce qui a trait à l'emploi à durée déterminée (contractuel), les statistiques ne semblent pas moins significatives. Au Québec en 1998, on retrouve 24 % des 15-24 ans qui occupent ce type d'emplois (CORAT, 1998). En France, comme l'indique la FNEP (1999), plus de 50 % des emplois des jeunes sont temporaires et à durée déterminée.

Outre les emplois à temps partiel et les emplois temporaires, d'autres phénomènes relativement récents viennent témoigner de la précarisation croissante du marché du travail. Tel est le cas par exemple, de la croissance des emplois autonomes et du phénomène non moins répandu du cumul d'emplois.

Le travail autonome s'est particulièrement développé au Canada à partir des années 1990. Cette forme d'emploi atypique varie entre 8 % et 10 % au Canada, en France, en Allemagne, au Japon ou aux États-Unis (CORAT, 1998). D'ailleurs, au Québec, 14,3 % des actifs occupés sont des travailleurs autonomes (Institut de la statistique du Québec, 2001). Parallèlement à cette hausse, une transformation sensible s'est manifestée au sein de la population de travailleurs atypiques, notamment en raison de l'arrivée massive des femmes sur le marché du travail. Les données colligées révèlent néanmoins une précarité économique indubitable chez la plupart des travailleurs autonomes. Globalement, l'emploi autonome génère des revenus moyens inférieurs aux emplois salariés, qu'ils soient à temps plein ou à temps partiel (CORAT, 1998). Les femmes travailleuses autonomes ont des revenus de 30 % à 50 % inférieurs aux hommes et cet écart tend à s'accroître avec l'avancement en âge. Les conditions de travail sont par ailleurs souvent déplorables et se traduisent par des horaires de travail irréguliers, des avantages sociaux quasi inexistantes et une fluctuation très fréquente des revenus.

In fine, le cumul d'emplois est une autre forme traduisant la précarité professionnelle, notamment chez les jeunes. Le nombre d'individus concernés est à la hausse au Québec comme ailleurs au Canada (CORAT, 1998) et il semble que les jeunes soient proportionnellement plus nombreux à cumuler des emplois. En 1996, près de 7 % des 15-24 ans ont plus d'un emploi, soit 8 % chez les femmes et 5 % chez les hommes (CORAT, 1998).

Il apparaît alors, à la lumière de ces chiffres, que les jeunes travailleurs sont singulièrement touchés par les formes atypiques et précaires de l'emploi, dès leur arrivée sur le marché du travail. Ces constatations parfois consternantes nous invitent à examiner de plus près la situation des jeunes diplômés. Il s'agit, entre autres, de vérifier l'hypothèse d'un diplôme garant d'un emploi « stable » ou, au contraire, de confirmer l'idée de la dévalorisation du diplôme et d'attester que ce dernier ne permet pas à son détenteur d'échapper à la précarité mais seulement de se placer en haut de la « file d'attente » pour des emplois plus stables.

LES DIPLÔMÉS BÉNÉFICIENT-ILS D'UNE POSITION ENVIABLE ?

Tous les jeunes ne semblent pas touchés de la même façon par l'emploi atypique ou précaire. En effet, la précarité professionnelle est particulièrement significative chez les moins qualifiés. À cet égard, le diplôme est susceptible d'être un rempart contre le chômage et peut faciliter l'insertion professionnelle, et ce, en dépit des déclassements fréquents. Quelques statistiques relatives à la réalité des marchés du travail québécois et français confortent cette idée.

Au Québec, les diplômés de la promotion 1995 ont connu une insertion professionnelle sensiblement différente. En effet, si seulement une proportion de 59 % parmi les diplômés du secteur secondaire professionnel sont en emploi, cette proportion est de 70 % chez les diplômés du collégial technique et de 88,6 % pour les diplômés de premier cycle universitaire (ministère de l'Éducation, 1999b). La situation des jeunes diplômés français est comparable à celle des jeunes diplômés québécois. En effet, en 1998, les sans diplôme connaissent un taux de chômage près de deux fois supérieur à celui des diplômés du supérieur (Mazel, 1999). Par ailleurs, selon Lollivier (2000), les résultats obtenus par le Panel européen (vagues de 1994 à 1998, INSEE) montrent que les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur bénéficient davantage des opportunités d'emplois durables et semblent moins concernés par le chômage. Cependant, l'étude des trajectoires professionnelles sur cinq ans permet de constater que le taux de placement en emploi durable augmente proportionnellement au nombre d'années écoulées sur le marché du travail. Selon Lollivier (2000), en fin de période, soit cinq ans plus tard, 59 % des actifs sont en emploi durable, 27 % en emploi instable et 14 % au chômage.

Certaines études montrent que la scolarisation contribue certes à diminuer le risque du chômage mais permet également d'augmenter le revenu moyen des diplômés (Desmarais, Beauregard, Guérette, Hrimech, Lebel, Martineau et Péloquin, 2000; ministère de l'Éducation, 1999a et b; Mazel, 1999; Lollivier, 2000). Si ces derniers chiffres attestent de l'importance du diplôme dans le processus d'insertion professionnelle, il convient néanmoins de les interpréter avec prudence pour au moins trois raisons; le financement des études, la concurrence entre les diplômés et la déqualification déguisée associée à une entrée souvent précaire sur le marché du travail.

Premièrement, le financement des études repose très souvent sur l'endettement de la plupart des étudiants. Le Conseil supérieur de l'éducation (1997) s'appuie sur les données du régime des prêts et bourses québécois et établit le niveau d'endettement moyen accumulé des cégépiens en 1995-1996 à 3 209 \$, celui des détenteurs d'un baccalauréat universitaire à 13 741 \$, d'une maîtrise à 20 140 \$ et d'un doctorat à 23 304 \$. L'endettement et les conditions précaires d'emploi viennent prolonger la période où les jeunes doivent se satisfaire de conditions de vie modestes. Cette situation fait en sorte qu'ils ont l'impression que les études hypothèquent davantage l'avenir qu'elles ne l'assurent.

Deuxièmement, depuis les années 1970 et devant la dégradation des conditions d'insertion professionnelle, l'école est devenue pour toutes les classes sociales la planche de salut qui devait permettre aux individus d'éviter le chômage (Baudelot et Establet cités dans Fournier, 2000). L'accroissement du taux de scolarité a progressivement favorisé une inflation des titres scolaires et a occasionné une plus forte concurrence entre les compétences sur le marché du travail. Durant la même période, le nombre d'emplois non qualifiés décroissait

rapidement. Cependant, comme le soulignent Baudelot et Establet (cité dans Fournier, 2000), depuis 1990, le nombre d'emplois n'a pas suivi le nombre de sorties des nouveaux qualifiés : « Certes, l'école reste un bouclier efficace contre le chômage, puisque les chances d'être chômeur diminuent avec l'élévation du niveau scolaire. Mais l'emploi n'a pas suivi : il faut toujours plus de diplômés pour moins de résultats et à l'issue des études, un jeune sur quatre se retrouvait au chômage en 1998 » (p. 18). Ainsi, paradoxalement, depuis plusieurs années, des générations de plus en plus diplômées s'insèrent de plus en plus mal, même si la reprise économique de 1997 semble manifester une certaine « embellie » des conditions d'insertion (Giret, 2000).

Troisièmement, en dépit de l'endettement accumulé pour financer les études et du temps qui y a été consacré, il n'est pas rare de voir des jeunes accepter au début de leur carrière des emplois ne correspondant pas à leur formation initiale, souvent en deçà de leurs compétences et ne répondant presque pas à leurs attentes. D'ailleurs, c'est ce que dénoncent les travaux de Giret (2000) qui, devant le constat de la déqualification, rapporte que « de nombreux résultats empiriques laissent penser que les différences d'insertion constatées entre les niveaux d'études ne sont pas dues au dynamisme d'un marché du travail des diplômés, mais plutôt à des mécanismes de déclassement¹ des jeunes diplômés qui viennent concurrencer leurs camarades moins diplômés. [Ces auteurs] mettent tous en évidence un déclassement des diplômés, au niveau salarial, comme au niveau des emplois, dont la conséquence majeure est un effet de report du chômage sur les moins diplômés » (Giret, 2000, p. 250).

Il convient d'ajouter par ailleurs que le « choix » de la part des jeunes d'accepter une telle situation est dû à une conviction implicite que cette insertion « précaire » n'est que provisoire. L'intermittence en emploi est alors perçue davantage comme une mobilité professionnelle contribuant à enrichir l'expérience professionnelle plutôt qu'un indicateur de précarité. À travers les passages répétés dans des emplois précaires, les jeunes mettent en avant l'accumulation positive de leurs incursions sur le marché du travail (Canals, 1998). Ils insistent sur l'acquisition d'un savoir-faire diversifié, d'une formation technique et pratique, d'une expérience variée qui débouchent sur une polyvalence professionnelle. Là où certains voient plutôt la précarité comme vide et rupture, d'autres voient émerger des formes d'apprentissage inscrites dans le temps qui leur permettent de développer des compétences transférables sur le marché du travail. Cette conviction est souvent remise en cause quand la période d'instabilité se prolonge et que les jeunes arrivants sur le marché du travail deviennent conscients des difficultés d'insertion professionnelle. Dans ce contexte, Roulleau-Berger (1997) soulignent que des jeunes en situation précaire expriment davantage

1. Soit le fait de posséder un niveau de formation a priori supérieur à celui requis pour l'emploi occupé (Forgeot et Gautier, 1997, p. 53 dans Giret, 2000).

de difficultés à trouver leur place sur un marché de l'emploi de moins en moins accessible et qu'ils se présentent plus souvent révoltés et désespérés. Par ailleurs, certains parviennent parfois à développer des stratégies d'adaptation, à travailler de manière active à la mise en œuvre de leur projet et à faire preuve de capacité d'invention. D'autres fois, ils développent plutôt des stratégies de résistance à la précarité en se « débrouillant », en se liant à des groupes d'entraide et en refusant un travail où ils apparaissent déqualifiés et où ils se sentent dévalorisés socialement.

Par ailleurs, l'amplification de l'emploi précaire suppose que le rapport au travail se fragmente de plus en plus et que certains jeunes se sentent de moins en moins valorisés dans leur travail. De fait, les situations de travail précaire et de chômage entraînent d'abord des conséquences économiques, matérielles ou juridiques. Ensuite, elles ont des effets moraux sur ceux qui les subissent tels que l'altération de la confiance en soi et du sentiment de compétence (Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001). Dans le travail précaire, le sens que les jeunes ont de leur propre valeur et la confiance qu'ils ont de leur capacité à réaliser leurs intentions sont mis à l'épreuve à chaque changement de situation de travail. Selon Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger (2001), depuis la fin des années 1970, ces jeunes privés d'une place dans la société salariale ne peuvent pas réellement avoir de projet rationnel de vie et ils éprouvent des difficultés à se faire reconnaître socialement. Les conditions de la construction de l'estime de soi apparaissent très incertaines et ardues dans un contexte de précarité puisque les contraintes substantielles de cet état de fait ne favorisent guère la réalisation de projets dans quelques sphères que ce soit. Ainsi, l'incapacité, voire l'impuissance, deviennent de plus en plus partie prenante de l'individu qui cherche à se définir par la réalisation de ses projets de jeune adulte (se loger, vivre en couple, être indépendant et autonome, etc.). Dès lors, s'insinue pernicieusement l'affaiblissement de l'estime de soi (Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001).

Lors d'une enquête réalisée par Freiche et Le Baulaire (2000) auprès d'un échantillon de travailleurs précaires âgés de 22 à 45 ans, il ressort que pour les jeunes travailleurs, l'incertitude est jugée acceptable lorsqu'on démarre dans la vie active mais elle devient plus difficile à supporter lorsqu'elle se prolonge. Elle entraîne une série de difficultés à formuler des projets ou à satisfaire des besoins essentiels. Des revenus plus ou moins aléatoires freinent les pratiques de consommation, au profit d'une épargne contrainte. De plus, la capacité pour un ménage d'investir dans l'achat d'un logement ou de biens, au moyen d'un recours partiel à l'endettement, se trouve très souvent bloquée en raison des réticences des organismes de crédit à prêter aux travailleurs précaires.

Devant ce constat, nous sommes à même de remettre en question le sens que peut prendre le travail pour les jeunes face à autant d'incertitudes. À cet égard, Achache (2000) fait état des résultats obtenus auprès de 1000 jeunes de

20 à 30 ans, qui dénotent la volonté universelle de vouloir accéder à un statut permanent. À ce propos, il souligne que « ces jeunes [...] partagent avec leurs aînés, et de manière fort compréhensible, le souci de conserver le cadre du contrat à durée indéterminée comme statut juridique de référence de leur activité professionnelle. Sur ce point, leur sentiment est sans équivoque, puisqu'ils sont près de 8 sur 10 (79 %) à privilégier le contrat à durée indéterminée par rapport à tout autre statut juridique » (p. 20).

En somme, le processus d'insertion socioprofessionnelle dépasse largement le simple fait d'être en emploi ou non. Symboliquement, ce processus *achevé* donne accès à la citoyenneté pleine et entière et constitue pratiquement le moyen privilégié pour atteindre le statut d'adulte. Comme évoqué dans les pages précédentes, les jeunes, particulièrement les diplômé-e-s, nourrissent des attentes élevées à l'égard du marché du travail. Du même coup, ils se trouvent bien souvent désemparés lorsqu'ils tentent de trouver un emploi à la hauteur de leurs aspirations et en écho à leur investissement dans le système scolaire. Pour une majorité d'entre eux, le processus d'insertion socioprofessionnelle est semé de contraintes, d'embûches et de compromis difficiles ; même après cinq ans, certains n'arrivent pas à atteindre un niveau de stabilisation socioprofessionnelle suffisant pour être financièrement autonome. D'autres y arrivent mais après avoir renoncé à un emploi répondant à leurs qualifications ou à leurs intérêts. En revanche, certains s'insèrent rapidement après la sortie des études et conservent un emploi qui correspond à leurs attentes et projets de vie. Somme toute, l'insertion socioprofessionnelle est tout sauf un événement ponctuel. Elle relève d'un processus progressif, aléatoire et fort variable d'un individu à l'autre. Dans ce sens, la stabilisation socioprofessionnelle est retardée pour plusieurs individus (Nicole-Drancourt, 1997) à un point tel que certains jeunes travailleurs risquent de devenir des « insérés à vie » (Fusulier, 1996).

Pour rendre compte de la complexité de ce processus, nous avons observé le cheminement d'un groupe de jeunes diplômé-e-s des niveaux secondaire professionnel, collégial technique et universitaire premier cycle terminal au cours de leurs cinq premières années sur le marché du travail. Nous présentons ici l'évolution de leur situation d'emploi, de leur situation financière et de leur perception de leur capacité à faire des projets à long terme au cours de cette période. Pour éclairer ces trois dimensions, nous faisons également état, de manière plus sommaire toutefois, de la position socioprofessionnelle occupée après trois ans et demi sur le marché du travail. Cette dernière donnée est tirée des entretiens semi-structurés qui ont permis de saisir avec plus d'acuité la compréhension qu'ont les jeunes de l'évolution de leur situation sur le marché du travail et la satisfaction qu'ils en retirent.

MÉTHODOLOGIE

Formation de l'échantillon

L'étude longitudinale (1993-1999), dont les résultats sont rapportés ici, avait pour objectif premier de découvrir les cheminements d'insertion socioprofessionnelle de diplômés, sur une période de cinq ans. Les volontaires sélectionnés à la première étape de la recherche devaient être en dernière année, à temps plein, d'un programme d'études menant directement à l'exercice d'un métier ou d'une profession – secondaire professionnel, collégial technique, baccalauréat spécialisé. La sélection des programmes d'études s'est déroulée selon les disponibilités des milieux scolaires et des enseignants en évitant toutefois le plus possible les secteurs d'études traditionnellement associés à un sexe particulier, par exemple, la coiffure et le génie mécanique. Au total, 205 sujets dont 61 du secondaire professionnel, 72 du collégial technique et 72 de l'université, provenant de 20 programmes d'études différents (sept programmes d'études secondaires, six collégiaux et sept universitaires) ont constitué l'échantillon initial, en 1993. En 1999, l'échantillon se composait de 109 sujets dont 25 du niveau secondaire professionnel, 41 du collégial technique et 43 du niveau universitaire de premier cycle terminal.

Déroulement de l'étude

La collecte de données s'est déroulée en cinq étapes² au cours desquelles les sujets ont répondu à des questionnaires fermés visant d'une part, à recueillir des renseignements sur leur situation d'emploi et, d'autre part, à évaluer certaines variables psychologiques telles que le locus de contrôle et l'estime de soi. Alors qu'ils achevaient leur dernière année d'études et trois ans et demi après leur sortie du système scolaire, ils ont été rencontrés en entrevue semi-structurée au cours de laquelle on les invita à s'exprimer d'abord sur leurs représentations de leur insertion socioprofessionnelle prochaine et, ensuite, sur les principaux événements qui ont ponctué leur entrée et leur intégration au marché du travail.

Résultats

Cette section se divise en deux parties. La première présente l'évolution, sur cinq ans, de certains indicateurs associés à la situation professionnelle et financière des diplômés en relation avec leur niveau de scolarité (taux de placement, lien de l'emploi avec la formation, niveau d'endettement, évolution du revenu,

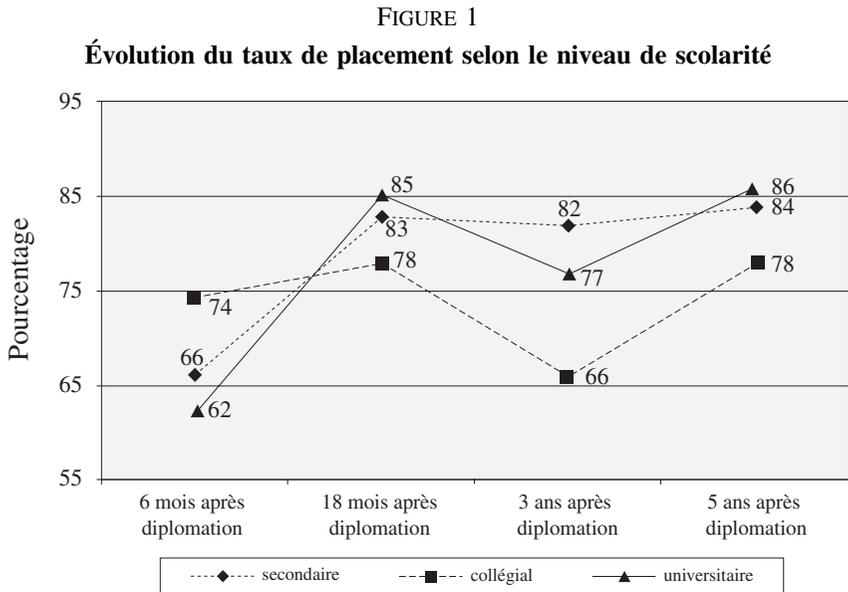
2. Les étapes de la collecte de données se situent à la dernière année d'études, puis à 6 mois, 18 mois, 42 mois et 60 mois après la sortie du système scolaire.

capacité à faire des projets à long terme et sentiment de précarité). La seconde partie décrit brièvement *les quatre types d'insertion*³ socioprofessionnelle établis après trois ans et demi sur le marché du travail.

Évolution de quelques indicateurs associés au marché du travail

Évolution du taux de placement selon le niveau de scolarité

L'observation de l'évolution du taux de placement des sujets selon le niveau de scolarité (figure 1) montre globalement une certaine amélioration du taux de placement entre la première et la dernière étape de l'étude. Outre le fait que cette amélioration semble dépendre du niveau de scolarité (4%, pour les diplômés du collège, 18% pour les diplômés du secondaire et 24% pour les universitaires), l'évolution des taux de placement durant la période de transition suscite quelques remarques.

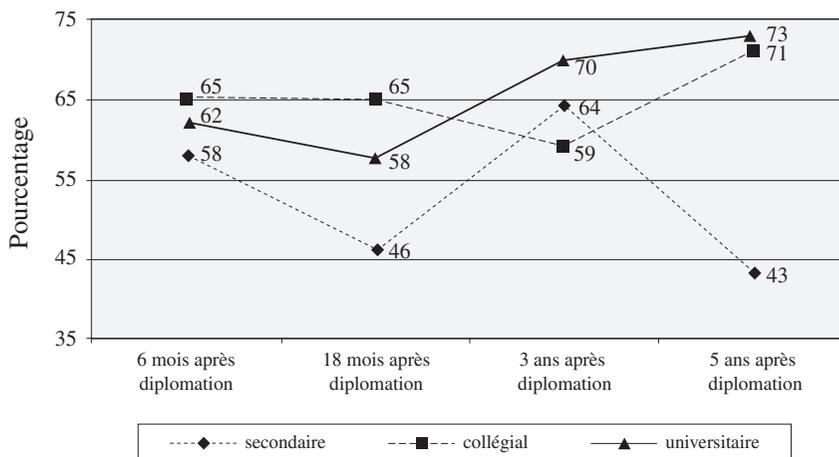


D'abord, les jeunes semblent confrontés aux difficultés associées au marché du travail, ce qui explique des taux de placement relativement faibles durant la première étape, notamment pour les diplômés de l'enseignement supérieur dont le taux de placement ne dépasse pas 62%. La reprise observée 18 mois après l'obtention du diplôme montre une augmentation conséquente du taux d'embauche due vraisemblablement à une certaine « acceptation » par les jeunes

3. Ce dernier terme qualifie la position socioprofessionnelle qu'occupent les répondants après trois ans et demi sur le marché du travail.

diplômés de la réalité du marché du travail qui ne leur garantit pas forcément un emploi correspondant à leurs compétences ni à leur formation. Ce résultat se vérifie lorsqu'on observe l'évolution du lien entre l'emploi et la formation (figure 2). L'augmentation des taux de placement 18 mois après la diplomation semble en effet correspondre à une moindre importance du lien entre la formation et l'emploi occupé. Cela vient confirmer l'idée développée dans le contexte théorique selon laquelle la déqualification est un facteur essentiel à considérer dans l'analyse du parcours d'insertion des jeunes diplômés (Giret, 2000).

FIGURE 2
Évolution du lien entre l'emploi
et la formation selon le niveau de scolarité



Ensuite, la troisième année suivant la diplômation paraît une période déterminante dans le parcours professionnel des jeunes diplômés. En effet, la baisse des taux de placement témoigne d'un certain « choix » de travailler chez les diplômés plutôt qu'une acceptation « à tout prix » d'emplois déqualifiants, ne correspondant pas à leurs compétences. Cette baisse ne devrait alors pas être interprétée négativement dans la mesure où elle sous-entend un certain ajustement qualitatif de la main-d'œuvre sur le marché du travail. Si cette entrée demeure tardive, force est de constater qu'elle est accompagnée (figure 2) d'un lien manifestement plus fort entre la formation et les emplois occupés. Cette tendance continue d'ailleurs à se confirmer durant la dernière étape, notamment pour les diplômés du collège et de l'université, dont les taux de placement respectifs et le lien entre la formation et l'emploi accusent une certaine augmentation. Cette double évolution peut être également expliquée par une plus grande fréquence de retour aux études chez certains de ces diplômés.

Enfin, l'amélioration du lien formation-emploi doit être tout de même relativisée car elle demeure insuffisante et laisse paraître certaines inadéquations entre les sorties du système éducatif et les besoins de main-d'œuvre sur le marché du travail. Il apparaît en effet que ce lien demeure relativement faible, et ce, même cinq ans après l'obtention du diplôme (ne dépassant pas 73 % pour les universitaires). Les sujets du niveau secondaire semblent plus particulièrement touchés par ce manque de lien entre l'emploi et la formation (43 %). Un lien dont l'évolution en dents de scie est souvent justifiée par des parcours professionnels chaotiques pour les individus peu scolarisés.

Si l'étude de l'évolution des taux de placement selon le niveau de scolarité est intéressante, elle reste handicapée par le manque d'informations sur la nature des emplois occupés par ses jeunes le long de la période considérée. Des taux de placements élevés doivent alors être interprétés avec prudence dans la mesure où ils peuvent cacher des hétérogénéités au niveau de la structure de la nature des emplois d'une part, et, d'autre part, au niveau de la structure de la main-d'œuvre.

À défaut d'informations relatives au statut des travailleurs et la nature de leurs emplois, nous avons tenté d'établir une analyse sectorielle des emplois occupés afin d'évaluer la taille (PME et grande entreprise) et la nature des entreprises (privées et parapubliques) absorbant les jeunes diplômés.

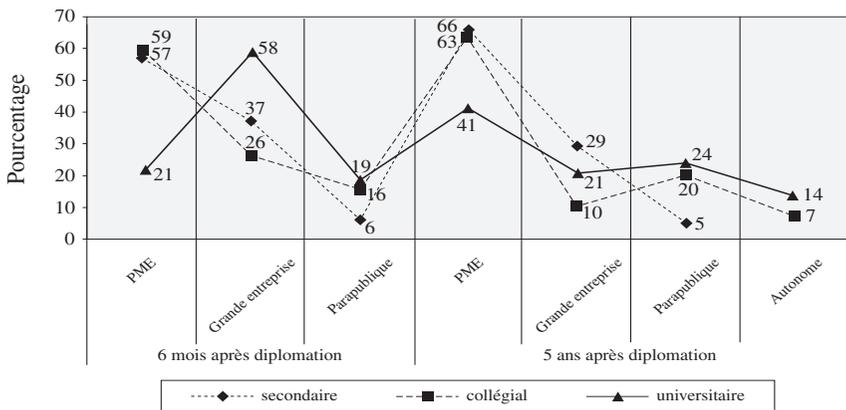
Taux de placement selon le type de l'entreprise

L'évolution de la répartition de l'emploi selon le type d'entreprise montre que les jeunes diplômés sont recrutés essentiellement par les PME. Ces diplômés constituent en effet un réservoir de main-d'œuvre pour ces entités flexibles où les rotations de personnel sont fréquentes. Les emplois offerts par les PME étant souvent temporaires, cela explique, au moins partiellement, l'intermittence des parcours professionnels vécue par la plupart des diplômés à la suite de leur diplomation, notamment pour les individus les moins scolarisés.

En faisant l'hypothèse que les grandes entreprises offrent davantage d'emplois stables, on peut affirmer que le diplôme universitaire permet d'accéder à cette catégorie d'emplois, six mois après l'obtention du diplôme (58 %). Or, cette tendance s'inverse à long terme (cinq ans après la diplomation) en faveur des PME. Si ce résultat peut paraître surprenant, il peut s'expliquer par une différence de stratégies de recrutement entre les PME et les grandes entreprises. En effet, les PME offrent moins de possibilités de formation pour les individus recrutés. Le recrutement repose donc sur une sélection de personnes expérimentées ou dont le parcours scolaire correspond à une formation professionnelle spécifique (c'est le cas des diplômés du cégep et du secondaire professionnel). En revanche, les grandes entreprises bénéficient d'un dispositif de formation professionnelle, financé par exemple grâce à la loi 90, mesure légiférée par l'État pour encourager le développement et la formation de la main-d'œuvre. Ce

dispositif peut permettre à cette catégorie d'entreprise de recruter des diplômés peu expérimentés, souvent fortement scolarisés, afin de les former sur le tas. L'augmentation du nombre de diplômés universitaires dans les PME cinq années après l'obtention du diplôme montrerait qu'une période d'acquisition d'expériences professionnelles et de compétences est nécessaire pour que les diplômés de l'enseignement supérieur intègrent les PME. Il est utile de constater qu'à l'instar de la figure 3, les diplômés du collège et de l'université tentent l'expérience du travail autonome. Ce constat reflète, certes, une certaine maturité sur le marché du travail se traduisant par une volonté d'initiative. Il n'est pas rare cependant que le travail autonome soit une tentative pour échapper aux contraintes associées aux marchés du travail et pour maîtriser les étapes de sa carrière⁴.

FIGURE 3
Évolution du taux de placement
selon le type d'entreprise et le niveau de scolarité



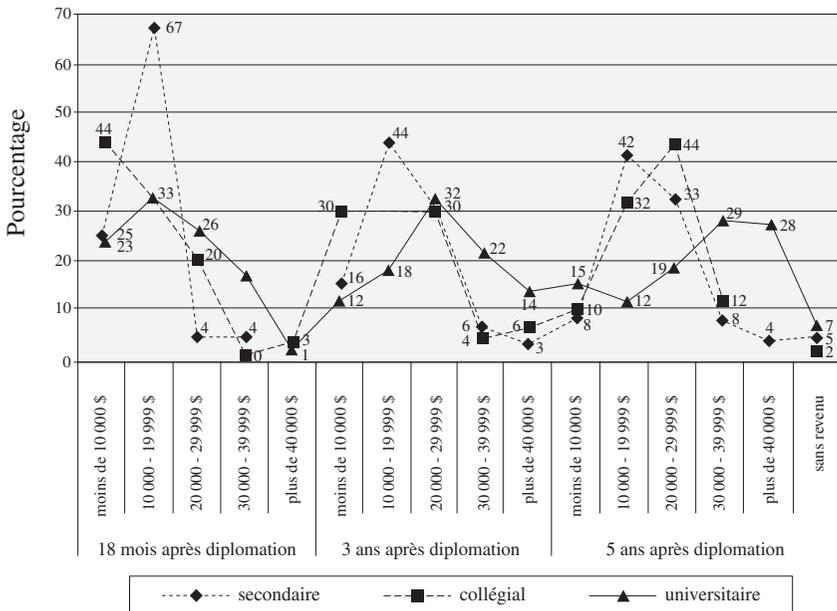
Il convient enfin de noter que le rôle de l'État-employeur n'a pas changé d'une manière sensible dans la mesure où le secteur parapublic embauche en moyenne 15 % de l'échantillon en début et en fin de période. Ce résultat témoigne d'une inversion de tendance par rapport aux années 1960-1970 où l'État était le principal employeur des diplômés (notamment universitaires) dans la plupart des pays développés (Béji et Plassard, 1998) et renvoie implicitement au désengagement progressif de l'État depuis le début des années 1980.

4. Or, cette tentative n'est pas toujours réussie. Plusieurs études empiriques ne manquent pas de souligner en effet les contraintes associées à ce type d'emplois et font ressortir plusieurs difficultés, notamment liées à la protection des travailleurs et travailleuses autonomes. Voir à ce propos : Dagenais, L.F. (1998). *Travail éclaté : protection sociale et égalité*. Cowansville (Québec), Les Éditions Yvon Blais inc.

Revenus et endettement aux études

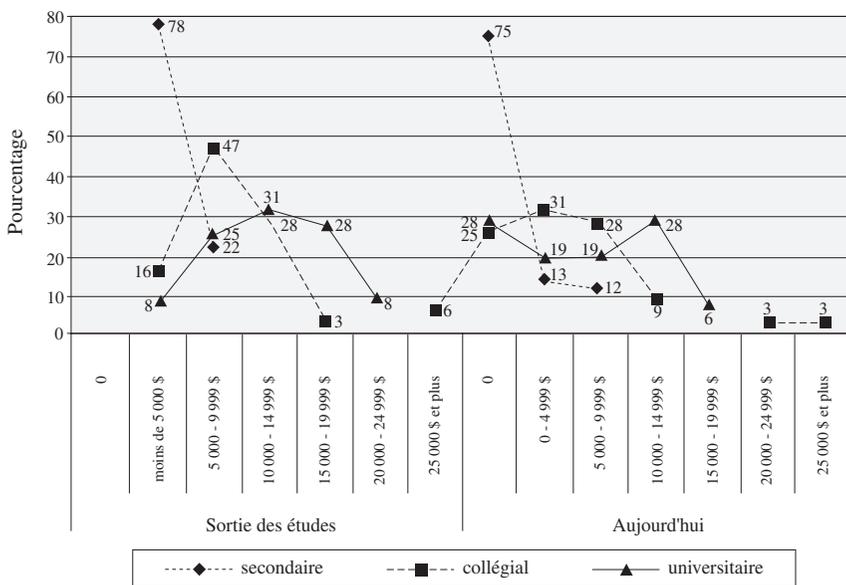
Au regard de l'évolution des revenus selon le niveau de scolarité (figure 4), on observe d'abord une diminution du nombre de diplômés qui perçoivent des revenus inférieurs à 20 000 \$, contre une augmentation de ceux bénéficiant de revenus se situant entre 20 000 \$ et 29 999 \$ et ceux dont les revenus dépassent 30 000 \$. Chez les sujets du niveau secondaire, la moyenne des revenus demeure inférieure à 20 000 \$, et ce, même cinq ans après la diplomation (50 %). Chez les sujets du niveau collégial, bien que 44 % gagnent des revenus se situant entre 20 000 \$ et 29 999 \$, il y a néanmoins 42 % de ce groupe ayant des revenus inférieurs à 20 000 \$. Finalement, les revenus des diplômés universitaires semblent progresser considérablement. En effet, si 18 mois après l'obtention du diplôme, ils gagnent en majorité (56 %) des revenus inférieurs à 20 000 \$, après 36 mois sur le marché du travail, le tiers (36 %) a des revenus supérieurs à 30 000 \$. Cinq ans après la diplomation, la majorité de ces sujets (57 %) gagnent plus de 30 000 \$. Cette évolution montre clairement que le profil salarial dépend étroitement du diplôme obtenu mais également de l'expérience professionnelle. L'évolution traduit presque fidèlement la théorie du capital humain sous sa forme la plus simple. Le salaire de l'individu est ainsi proportionnel au niveau de scolarité et des qualifications acquises lors des différentes expériences professionnelles vécues.

FIGURE 4
Évolution du revenu selon le niveau de scolarité



Par ailleurs, l'étude de l'évolution des gains salariaux ne peut être dissociée de l'analyse du niveau d'endettement aux études des jeunes diplômés. À la sortie des études, 72 % de l'échantillon ont des dettes d'études (figure 5) et cinq ans plus tard, 57 % des sujets en ont encore. Selon le niveau de scolarité, 25 % des sujets du secondaire, 75 % du niveau collégial et 72 % du niveau universitaire sont encore endettés, cinq ans après l'obtention du diplôme. L'endettement semble alors constituer une contrainte supplémentaire et récurrente qui peut handicaper davantage la situation des diplômés.

FIGURE 5
Niveau d'endettement aux études selon le niveau de scolarité

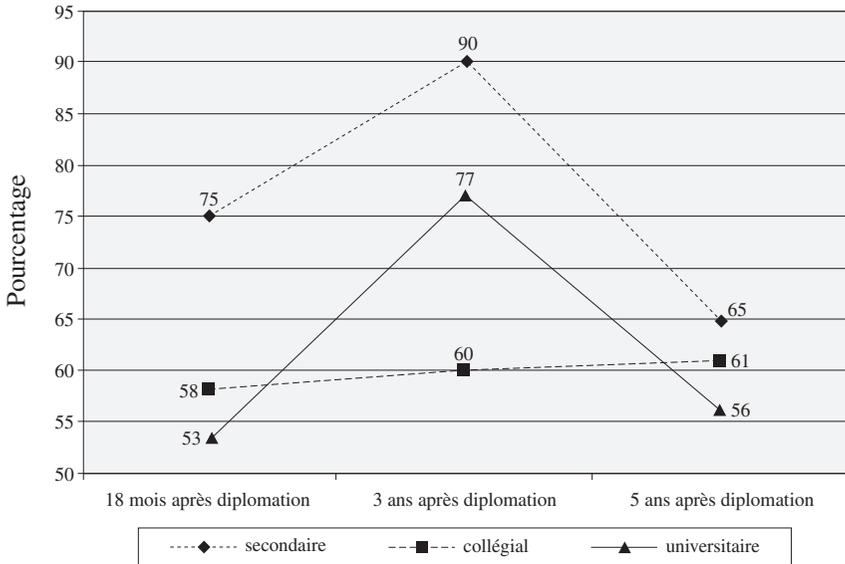


L'étude des indicateurs objectifs de la situation des diplômés sur le marché du travail (revenus, endettement, lien avec la formation) doit être complétée par des indicateurs subjectifs comme le sentiment de précarité ou la capacité à faire des projets à long terme.

Le sentiment de précarité

L'étude de l'évolution du sentiment de précarité (figure 6) montre une certaine tendance à la baisse durant la période concernée. Cette baisse est cependant plus marquée chez les diplômés du secondaire et du collégial. Les diplômés de l'université font preuve d'une certaine stabilité à partir du trente-sixième mois suivant la diplomation. Ce résultat confirme indirectement l'amélioration globale de la situation professionnelle (décrite plus haut).

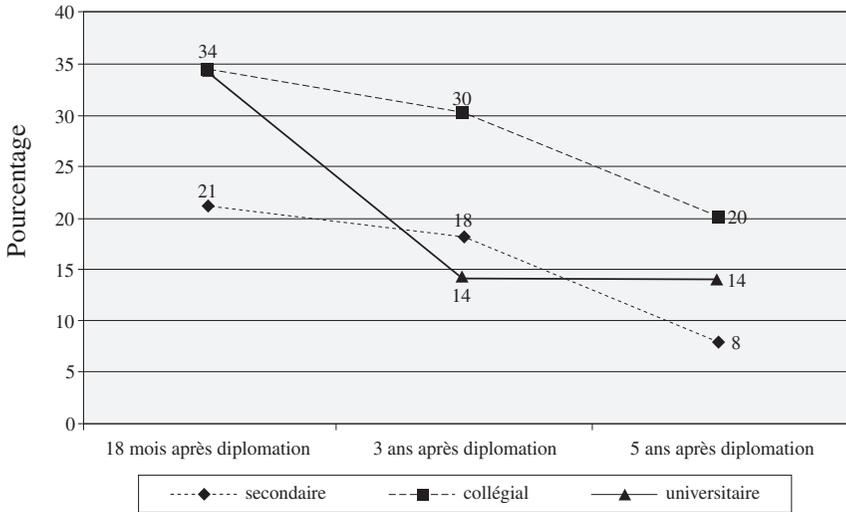
FIGURE 6

Évolution de la capacité à faire des projets à long terme

Par ailleurs, dans la mesure où l'inquiétude face à l'avenir et l'incapacité à faire des projets à long terme sont des indicateurs de précarité, nous avons tenté d'observer aussi bien l'évolution de la capacité à faire des projets à long terme que l'évolution du sentiment subjectif de précarité chez les diplômés concernés.

Les résultats obtenus (figure 7) sont surprenants pour au moins deux raisons. Premièrement, en dépit d'une augmentation trois ans après la diplomation, la capacité à faire des projets demeure assez stable entre la première et la dernière étape de l'étude. Deuxièmement, les résultats relatifs à cette capacité semblent aller à l'encontre du sentiment de précarité dans la mesure où ce dernier a tendance à diminuer avec le temps. Cela peut d'abord être expliqué par une définition subjective de la précarité (de la part des individus concernés) qui repose davantage sur l'instabilité de l'emploi et qui n'intégrerait pas la capacité à faire des projets comme une composante de la précarité. Ensuite, la notion de capacité à faire des projets reste particulièrement subjective et dépend étroitement des aspirations et des ambitions des uns et des autres. Enfin, cette même notion peut se référer à des critères qui ne sont pas forcément associés à leur situation professionnelle (par exemple leur situation familiale).

FIGURE 7
Évolution du sentiment de précarité selon le niveau de scolarité



Les quelques indicateurs subjectifs et objectifs permettent certes de décrire l'évolution de la situation des jeunes diplômés durant la période considérée. Or, il n'est pas moins intéressant de définir, sur la base de l'étude effectuée, les différents types d'insertion socioprofessionnelle des diplômés. Cette typologie reposera aussi bien sur des variables objectives que sur des variables subjectives.

Types d'insertion socioprofessionnelle

Pour identifier et distinguer les types d'insertion socioprofessionnelle, deux indicateurs objectifs ont été retenus : a) la stabilité du dernier emploi (ex. CDI ou CDD⁵) et b) le lien de cet emploi avec la formation choisie. Deux indicateurs plus subjectifs ont également été retenus : a) la satisfaction générale ressentie dans le dernier emploi (ex. les tâches ; la reconnaissance des compétences, la valorisation au travail, etc.) et b) la satisfaction financière (autonomie ou marge de manœuvre financière). L'ensemble de ces dimensions rend compte du point de vue particulier des jeunes répondants à l'égard de leur insertion en emploi. Quatre types d'insertion semblent alors se distinguer⁶.

5. Contrat à durée indéterminée et contrat à durée déterminée

6. Une présentation plus détaillée de ces quatre types d'insertion socioprofessionnelle et des trajectoires qui leur sont associées a été soumise à la *Revue canadienne de l'enseignement supérieur* (voir Fournier et Pelletier (2001) en bibliographie).

L'insertion réussie (40 %)

Après trois ans et demi sur le marché du travail, les individus qui appartiennent à ce type d'insertion occupent un emploi stable, pour la plupart dans leur domaine d'études. Ils possèdent des conditions de travail intéressantes et se disent globalement très satisfaits de leur situation professionnelle. Leur situation financière, bien qu'ils en souhaitent encore l'amélioration, est jugée satisfaisante et leur permet d'actualiser des projets dans leur vie personnelle. Ces individus se sentent valorisés par leur nouveau statut de travailleur et sont fortement investis dans les tâches et les responsabilités professionnelles qu'ils doivent remplir. Toutefois, ils font face à de fortes pressions de performance et de rendement. Pour répondre à ces exigences, ils choisissent parfois de mettre entre parenthèses certains aspects de leur vie en dehors du travail et cherchent à se modeler aux exigences et aux attentes du milieu professionnel auquel ils appartiennent.

L'insertion sinueuse (15 %)

Durant les trois années suivant la fin de la formation, ces personnes ont connu des débuts plutôt difficiles bien qu'ils aient participé de manière relativement récurrente au marché du travail. Ils ont occupé de deux à plus de quatre emplois dont le lien avec la formation est très variable et le plus souvent, entrecoupés de courtes périodes de chômage. Après trois ans, ces sujets occupent un emploi qui, bien qu'instable et pas toujours lié à leur formation, est jugé satisfaisant. En effet, la situation de travail, malgré ses difficultés, est perçue comme convenable parce qu'elle a été **choisie** et qu'elle est relativement bien assumée. Du point de vue de ces sujets, les choix professionnels faits au cours de la troisième année constituent une réponse valable à leurs attentes, compte tenu du peu de possibilités offertes sur le marché du travail.

L'insertion essoufflante (18 %)

Après trois ans et demi sur le marché du travail, ces sujets occupent un emploi stable. Cependant, cet emploi n'est pas en lien avec leur formation et il est jugé insatisfaisant ou très insatisfaisant, notamment en ce qui concerne les tâches à accomplir qui exigent un niveau de qualification plus bas que le leur. Ces tâches sont également jugées ingrates, ennuyantes, voire dévalorisantes et même dangereuses. Cette situation est soit occasionnée par des événements personnels inattendus (séparation, difficultés à rembourser des dettes étudiantes, etc.) qui obligent les personnes à abandonner leurs objectifs et à travailler « à tout prix », soit par une série d'échecs et de déceptions dans la recherche d'un emploi satisfaisant, en lien avec la formation et surtout économiquement viable. En somme, ils sont contraints à l'abandon de leur projet professionnel pour obtenir une certaine stabilité financière.

L'insertion chaotique (16 %)

N'arrivant pas à atteindre une certaine stabilité professionnelle et l'autonomie financière, les sujets de ce type d'insertion possèdent peu d'expériences de travail valables ou signifiantes après trois ans et demi sur le marché du travail. Ils sont installés d'une manière assez sévère dans la précarité professionnelle et financière. Tout au long de leur cheminement, ils ont expérimenté plusieurs périodes d'inactivité ou de chômage et ils ont occupé des emplois peu rémunérateurs, de courte durée. Pour ces sujets, l'avenir à court terme n'est jamais assuré et l'avenir à moyen ou long terme est inenvisageable : le parcours est hachuré, imprévisible et sans véritable fil conducteur. D'une part, il y a ceux qui font face à des embûches structurelles répétées et qui abandonnent leurs objectifs professionnels initiaux. D'autre part, il y a ceux qui manquent d'habiletés et de ressources nécessaires à l'atteinte de leurs objectifs professionnels dans un marché de l'emploi compétitif et contraignant. Les uns et les autres vont différer leurs besoins personnels, compte tenu de la fragilité et de la précarité économique qui caractérisent leur situation socioprofessionnelle.

Le cas particulier de l'itinéraire scolaire (11 %)

Quelques individus reprennent, trois ans et demi après l'obtention d'un premier diplôme, le chemin de l'école. Les personnes qui prennent une telle décision ont en quelque sorte « échoué » à leur première tentative d'insertion. En effet, leur parcours se compare facilement à celui des sujets appartenant à l'insertion chaotique puisqu'ils ont tous occupé des emplois de courte durée, insatisfaisants et économiquement non viables. Ainsi, déçus par leur domaine professionnel et des possibilités de réalisation qu'il peut offrir, les sujets entreprennent une réflexion qui impose, à leurs yeux, un retour aux études. Une fois leur décision prise, ils se disent heureux de leur choix et éprouvent un grand bien-être malgré certains inconvénients qui y sont rattachés, notamment le report de certains projets personnels et souvent la dépendance vis-à-vis de la famille d'origine ou vis-à-vis du conjoint ou de la conjointe. Cette réorientation est appuyée par un réseau social aidant ; ils ont dès lors la satisfaction d'avoir devant eux une perspective d'avenir intéressante.

CONCLUSION

Dans la mesure où on définit l'insertion socioprofessionnelle comme la double assurance d'une reconnaissance matérielle et symbolique au travail, il devient impératif que le concept d'insertion socioprofessionnelle tienne compte aussi bien des indicateurs objectifs que des indicateurs plus subjectifs. Tout au long de ce travail nous avons donc tenté d'analyser le processus d'insertion professionnelle en conciliant ces deux catégories d'indicateurs. L'intérêt du travail

provient essentiellement du fait qu'il repose sur une étude dynamique permettant d'observer les changements, voire les rebondissements qui balisent inévitablement les parcours professionnels des jeunes diplômés.

L'étude de la situation d'emploi des jeunes a tendance à confirmer les développements du contexte théorique à plusieurs niveaux. Premièrement, il en ressort que les jeunes ne sont pas touchés pareillement par la précarité. Le niveau de scolarité semble en effet jouer un rôle important dans le processus d'insertion socioprofessionnelle. Le diplôme d'enseignement supérieur permet à ses détenteurs de bénéficier de situations avantageuses visibles au niveau des taux de placement, au niveau de l'évolution du profil salarial ainsi qu'au niveau du lien entre la formation et l'emploi. Toutefois, le diplôme universitaire est loin d'être le « sésame » des années 1960 et 1970, qui permettait de trouver un emploi stable, bien rémunéré, immédiatement après l'obtention du diplôme. Les jeunes diplômés de l'université semblent en effet subir les difficultés associées au marché du travail tout au début de leur parcours et se trouvent très souvent contraints d'accepter des emplois à statut précaire, ne correspondant pas à leur formation initiale ni à leurs aspirations. La forte concurrence sur le marché des compétences a contribué par ailleurs à réduire l'importance du diplôme garant d'une stabilité d'emploi. Le constat de déqualification avancé par plusieurs auteurs semble se vérifier pour les diplômés concernés par notre étude. De plus, cette déqualification se répercute sur les moins scolarisés qui, en deçà des difficultés associées au fonctionnement des marchés du travail contemporains, doivent subir la concurrence de diplômés plus scolarisés.

Deuxièmement, il convient de signaler que l'évolution des situations d'emplois des diplômés du secondaire est particulièrement intéressante. En dépit d'un diplôme relativement peu « élevé », l'évolution des taux de placement témoignent non seulement d'une certaine stabilité⁷, mais également d'un taux d'embauche assez élevé, dépassant même le taux de placement des diplômés du collège cinq ans après l'obtention du diplôme. Cependant, il faut s'empresser de noter que ce résultat ne témoigne pas forcément d'une intégration socioprofessionnelle réussie pour cette catégorie de diplômés. Au contraire, plusieurs indicateurs montrent que ces derniers perçoivent des revenus relativement faibles, que le lien entre la formation et l'emploi est rarement visible et qu'ils avouent une incapacité marquée à faire des projets à long terme. Le cas des diplômés du secondaire exprime clairement la différence, soulignée dans la documentation scientifique, entre les concepts d'insertion professionnelle et d'intégration socioprofessionnelle. Si le premier concerne une vision plutôt ponctuelle relative à l'accès à l'emploi, le deuxième s'intéresse davantage à une vision dynamique, tenant compte des facteurs objectifs et subjectifs associés à l'emploi.

7. Il s'agit d'une stabilité dans l'évolution et non pas une stabilité de l'emploi.

Troisièmement, le problème lié à l'endettement aux études ressort encore avec plus de force dans l'analyse longitudinale des données. L'endettement constitue en effet une contrainte supplémentaire pour les jeunes diplômés et vient se greffer aux handicaps qui influencent négativement une intégration socio-professionnelle réussie. Cela vient confirmer les travaux de certains auteurs dont Préel (1999, cité dans Fournier, 2000) qui ne manque pas de souligner le fait que l'autonomie financière est souvent atteinte après l'âge moyen de trente ans. Le phénomène d'endettement aux études peut, par ailleurs, devenir récurrent et créer parfois un endettement financier non associé aux études mais aux prêts contractés auprès de bailleurs de fonds financiers (banques ou individus).

Finalement, l'étude dynamique réalisée montre clairement que l'insertion socioprofessionnelle est loin d'être un événement ponctuel mais elle s'apparenterait plutôt à un processus progressif parfois aléatoire et manifestement hétérogène. Nous avons tenté de distinguer les différents types d'insertion, non pas par souci de hiérarchisation, mais plutôt afin d'observer avec plus de clarté les difficultés vécues par les jeunes diplômés lors du processus d'insertion. Ainsi, les résultats présentés brièvement fournissent de bonnes indications sur le genre d'embûches rencontrées par les diplômés tout au long de leur processus d'insertion socioprofessionnelle et sur les déceptions et les compromis difficiles qu'ils sont parfois obligés de faire. Cette typologie met notamment en évidence que 45 % des jeunes diplômés (insertion *essoufflante*, *chaotique* et retour aux études) éprouvent des difficultés d'insertion importantes allant de l'incapacité à se trouver un emploi qualifiant ou à rembourser ses dettes d'études à une exclusion plus ou moins déguisée du marché du travail. Ces résultats expliquent sans doute, partiellement du moins, pourquoi 40 % des diplômés se disent incapables de faire des projets à long terme, trop occupés qu'ils sont à tenter de concrétiser leurs projets ou à survivre dans l'immédiat. Enfin, ces résultats nous éclairent également sur le sentiment de précarité exprimé par près de 15 % des jeunes. Il y a fort à parier que ce sentiment a été le plus fortement vécu et rapporté par les jeunes qui appartiennent au type de l'insertion *chaotique* (16 %). Pour ces derniers en effet, les 40 premiers mois sur le marché du travail ont conduit progressivement à un processus de disqualification sociale et professionnelle plus ou moins sévère. En conséquence, ces sujets n'arrivent pas à entrevoir de solutions pour améliorer leurs conditions de vie professionnelle et sociale et se trouvent ainsi piégés dans un contexte de précarisation généralisé. Force est de constater que les théories traditionnelles liées à l'insertion socioprofessionnelle tiennent de moins en moins la route lorsque nous analysons le processus d'insertion des jeunes sur une période de cinq ans. L'insertion socioprofessionnelle ne peut plus être inextricablement fondée sur la stabilisation professionnelle et le lien entre l'emploi et la formation. De nouvelles définitions de l'insertion sont à construire de concert avec tous les acteurs concernés.

BIBLIOGRAPHIE

- ACHACHE, Gilles (2000). « L'identité au travail », dans *Travailler, premiers jours. Jeunes et entreprises : attentes et malentendus*, Paris, Éditions Autrement, coll. « Mutations », (192), p. 18-37.
- BÉJI, K. et J.M. PLASSARD (1998). « Formation des qualifications, nouvelles demandes et nouveaux besoins : quelle architecture institutionnelle ? », dans *Enseignement Supérieur et Insertion des Diplômés en Tunisie*, Toulouse, Éditions Presses de l'Université des Sciences Sociales de Toulouse, p. 149-168.
- CANALS, V. (1998). « Les formes précaires d'emploi dans les premiers temps de la vie active », *Revue de l'économie méridionale*, 46(181-182), p. 107-129.
- CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION (1997). *Rapport annuel 1996-1997 sur l'état et les besoins de l'éducation. L'insertion sociale et professionnelle, une responsabilité à partager*, Québec, Gouvernement du Québec.
- CORAT – Comité d'orientation de la recherche appliquée au travail (1998). *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*, Québec, Gouvernement du Québec, <http://www.travail.gouv.qc.ca/presentation/publications/emploi-atyp/atypique.html>.
- DAGENAIS, L.F. (1998). *Travail éclaté : protection sociale et égalité*, Cowansville (Québec), Les Éditions Yvon Blais inc.
- DESMARAIS, D., F. BEAUREGARD, D. GUÉRETTE, M. HRIMECH, Y. LABEL, P. MARTINEAU et S. PÉLOQUIN (2000). *Détresse psychologique et insertion sociale des jeunes adultes*, Sainte-Foy (Québec), Les Publications du Québec.
- FNEP – Fondation Nationale Entreprise et Performance (1999). « Travail : mode d'emploi », *Rapport de recherche n° 29*, Paris, Pangloss.
- FORUM DES MINISTRES DU MARCHÉ DU TRAVAIL (2000). *Profil des jeunes Canadiens sur le marché du travail*, Hull (Québec), Développement des ressources humaines Canada.
- FOURNIER, G. et R. PELLETIER (2001). « Itinéraires socioprofessionnels de diplômés : des rapports au travail et des modes d'entrée en emploi en mutation », *Revue canadienne de l'enseignement supérieur*, article soumis.
- FOURNIER, G., R. PELLETIER et C. BEAUCHER (2001). « Types et itinéraires d'insertion socioprofessionnelle de jeunes diplômés : caractéristiques et profils sociodémographiques », *Actes du XI^e congrès de L'Association Internationale de Psychologie du Travail en Langue Française*, Rouen, 2000, à paraître.
- FOURNIER, M. (2000). « Générations : volées, dorées, sacrifiées ? », *Sciences Humaines*, (108), p. 14-18.
- FREICHE, J. et M. Le BOULAIRE (2000). *L'entreprise flexible et l'avenir du lien salarial*, Montréal, L'Harmattan.
- FUSULIER, B. (1996). « L'insertion juvénile : une mise à l'épreuve de soi ? », *Recherches sociographiques*, 27(3), p. 27-36.
- GAUTHIER, M. (1996). « Le marché du travail comme lieu de construction des marges chez les jeunes », *Cahiers de recherche sociologique*, 27, p. 17-30.
- GIRET, J.F. (2000). « Le rôle du diplôme dans les premières années de vie active », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 29(2), p. 243-260.

- INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2001). « Comparaison du profil des 15 ans et plus (valeur relative) sur le marché du travail entre le Québec, l'Ontario et le Canada entre 1990 et 1998 », http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/port_social2001.htm.
- LAFLAMME, C. (1993). *La formation et l'insertion professionnelle, enjeux dominants dans la société post-industrielle*, Sherbrooke, Éditions du CRP, Université de Sherbrooke.
- LOLLIVIER, S. (2000). « Récurrence du chômage dans l'insertion des jeunes : des trajectoires hétérogènes », *Économie et Statistiques*, (334), p. 49-63.
- MARCHAND, O. (1998). « Saliariat et non-saliariat dans une perspective historique », *Économie et Statistiques*, (319-320), p. 3-11.
- MAZEL, O. (1999). *La France des chômeurs*, Paris, Gallimard.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (1997). *La relance au secondaire en formation professionnelle*, Direction générale des services à la gestion. Données sur l'intégration au marché du travail de 1994 à 1997 de personnes diplômées. Promotions de 1992-1993 à 1994-1995, Québec, Gouvernement du Québec.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (1999a). *La relance au collégial en formation technique*, Direction générale des services à la gestion. Données sur l'intégration au marché du travail de 1997 à 1999 de personnes diplômées. Promotions de 1995-1996 et de 1997-1998, Québec, Gouvernement du Québec.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (1999b). *La relance à l'université*, Direction générale des services à la gestion. Données sur l'intégration au marché du travail de 1997 à 1999 de personnes diplômées. Promotions de 1995 et de 1997, Québec, Gouvernement du Québec.
- NICOLE-DRANCOURT, C. (1997). « Accéder à un emploi », *Projet*, (251), p. 20-30.
- NICOLE-DRANCOURT, C. et L. ROULLEAU-BERGER (2001). *Les jeunes et le travail : 1950-2000*, Paris, Presses universitaires de France.
- PAUGAM, S. (2000). *Le salarié de la précarité : les nouvelles formes d'intégration professionnelle*, Paris, Presses universitaires de France.
- ROULLEAU-BERGER, L. (1997). « L'expérience de la précarité juvénile dans les espaces intermédiaires », *Formation emploi*, (57), p. 3-13.
- TROTTIER, C. (2000). « Le rapport au travail et l'accès à un emploi stable, à temps plein, lié à la formation : vers l'émergence de nouvelles normes ? », dans G. Fournier et B. Bourassa (dir.), *Les 18-30 ans et le marché du travail : quand la marge devient la norme...*, Québec, Les Presses de l'Université Laval, p. 35-58.

Les jeunes Québécois sans diplôme

Perspectives comparées sur l'insertion professionnelle et le rapport au travail

Mircea Vultur, Claude Trottier et Madeleine Gauthier

Dans le contexte actuel, les jeunes qui ne détiennent pas de diplôme d'études secondaires font face à un défi de taille lors de leur insertion sur le marché du travail. C'est aussi le cas, quoiqu'à un degré moindre, de ceux qui n'ont pas complété leurs études collégiales. Ces jeunes courent le risque d'être relégués au marché du travail secondaire caractérisé par des situations d'emploi instable, des emplois faiblement rémunérés, de piètres conditions de travail et de faibles possibilités de promotion. À cause de la transformation de la structure du marché du travail, de nombreux emplois qui leur étaient accessibles auparavant ne le sont plus. En outre, les jeunes sans diplôme ont souvent à supporter la compétition de jeunes plus qualifiés qu'eux qui se rabattent sur des emplois exigeant un niveau de qualification inférieur au diplôme qu'ils détiennent.

Comment les jeunes qui ont quitté l'école secondaire sans diplôme et ceux qui ont abandonné leurs études collégiales avant de l'obtenir s'insèrent-ils sur le marché du travail comparativement à ceux qui ont complété leurs études secondaires ou collégiales ? Les diplômés s'y insèrent-ils plus facilement que les non-diplômés ? En quoi leur rapport au travail est-il différent de ceux qui n'ont pas obtenu leur diplôme ? L'objectif de cet article est d'examiner, dans une perspective comparative, des indicateurs classiques de l'insertion professionnelle et d'autres dimensions de l'insertion et du rapport au travail des jeunes diplômés et non diplômés de l'enseignement secondaire et collégial au Québec. En vue de circonscrire l'ampleur du phénomène, il nous a paru pertinent d'examiner au

préalable les taux de sortie du système d'éducation sans diplôme au secondaire et au collégial et de voir la place qu'occupent les jeunes de 15 à 24 ans dans la population et sur le marché du travail.

Cet article s'inscrit dans le cadre d'une recherche plus vaste sur l'insertion professionnelle et le rapport au travail des jeunes sans diplôme¹. Cette recherche porte plus spécifiquement sur leur cheminement de formation, leur trajectoire et leurs stratégies d'insertion, leurs représentations de l'insertion, leur rapport au travail et aux organisations qui les emploient, leur attitude à l'égard d'un retour aux études et à la formation continue, leur façon de gérer leur insertion professionnelle en relation avec d'autres expériences significatives (départ de la famille, formation d'un couple ou d'une famille), leurs perceptions des mesures ou programmes d'aide à l'insertion. Une des préoccupations majeures de l'équipe de recherche est de dépasser le stéréotype selon lequel les sortants sans diplôme proviendraient tous d'un milieu familial à risque élevé, auraient éprouvé des difficultés majeures à l'école, auraient travaillé à temps partiel au détriment de leurs études et feraient face à des difficultés majeures d'insertion lors de leur entrée sur le marché du travail. Nous considérons plutôt qu'ils forment un groupe très hétérogène, ce qui n'exclut pas qu'une proportion élevée d'entre eux aient connu des difficultés au cours de leur cheminement scolaire et lors de leur entrée sur le marché du travail. Cette recherche fait appel à une méthodologie qualitative basée sur des entrevues semi-structurées avec des non-diplômés uniquement. Toutefois, dans une première étape dont nous rendons compte dans cet article, nous avons examiné, à partir de données quantitatives disponibles et dans une perspective comparative, les indicateurs d'insertion des diplômés et des non-diplômés.

LE TAUX DE SORTIE SANS DIPLÔME ET LE TAUX DE DÉCROCHAGE AU SECONDAIRE

En 1999-2000, 28,7 % des élèves n'ont pas obtenu de diplôme *au secteur des jeunes ou avant l'âge de 20 ans au secteur des adultes* (ministère de l'Éducation (MÉQ), 2001a, tableau 2.6). Ce taux de sortie sans diplôme a diminué considérablement de 1975-1976 à 1985-1986, puis a connu une hausse jusqu'à la fin de la décennie principalement à cause a) de l'élévation de la note de passage de 50 % à 60 % qui a eu pour effet de rendre plus difficile l'obtention du diplôme

1. Cette recherche subventionnée par le Fonds FCAR dans le cadre de l'Action concertée sur le travail en mutation est conduite par une équipe de recherche de l'Observatoire Jeunes et Société, composée de Madeleine Gauthier, directrice, Jacques Hamel, Marc Molgat, Claude Trottier, Claire Turcotte et Mircea Vultur. Dans le travail de synthèse des écrits, nous avons bénéficié des commentaires de Marc Molgat et Jacques Hamel ainsi que des représentants des organismes-partenaires qui ont accepté de collaborer avec l'équipe dans le cadre de l'Action concertée.

et b) de l'ajout d'une année de formation générale comme préalable à l'inscription à des filières d'enseignement professionnel. Il a de nouveau décliné à partir de 1990-1995 pour remonter légèrement de 1997 à 1999. Le taux de sortie sans diplôme variait considérablement selon les régions, de 21,2 % pour la région de la Capitale nationale à 36 % pour celle de l'Outaouais (MÉQ, 2001a, tableau 5.3). Il est également plus élevé chez les hommes que chez les femmes, l'écart entre les sexes ayant, depuis 1975, une tendance à la hausse (MÉQ, 2001a, tableau 2.6).

Il importe de souligner que le taux de sortie sans diplôme d'études secondaires (proportion des élèves qui n'ont pas obtenu de diplôme au secteur jeunes ou avant l'âge de vingt ans au secteur des adultes) ne correspond pas au taux de décrochage qui renvoie plutôt à la proportion de la population qui ne fréquente pas l'école et qui n'a pas obtenu de diplôme du secondaire à un âge donné. En 1999-2000, ce taux était de 10,4 %, de 16,5 % et de 19,8 % respectivement pour les groupes d'âge des 17, 18 et 19 ans (MÉQ, 2001a, tableau 2.7). Il était beaucoup plus élevé chez les garçons que chez les filles (24,6 % vs 14,7 % chez les 19 ans), et a diminué de moitié de 1980 à 2000 (40,5 vs 19,8 % chez les 19 ans).

Ce pourcentage (19,8 %) est plus élevé que celui de 16 % pour le Québec selon *l'Enquête sur les jeunes en transition* – EJET (Bowly et McMullen, 2002) portant sur une cohorte de jeunes canadiens de 18 à 20 ans. Divers facteurs pourraient expliquer la différence entre l'estimation du taux de décrochage de l'EJET et celui du MÉQ. Les données de l'EJET ont été recueillies au moyen d'un questionnaire administré à un échantillon de la cohorte des 18 à 20 ans de *l'Enquête sur la population active* (EPA). Le taux de l'EJET se réfère aux groupes d'âge des 18, 19 et 20 ans à la fois. De plus, cette cohorte excluait les jeunes de ce groupe d'âge qui n'étaient pas nés au Canada au cours des années civiles de 1979 à 1981. De même, comme dans le cas de l'EPA, certaines catégories (les membres à plein temps des forces armées canadiennes, les détenus en institutions et les résidents des réserves indiennes et des terres de la Couronne) ont été exclus. En outre, il se peut que les non-diplômés aient accepté en moins grande proportion que les diplômés de participer à l'enquête par questionnaire ou que, lorsqu'ils y ont consenti, certains aient été peu enclins à révéler qu'ils n'avaient pas de diplôme. Ce comportement pourrait être lié à la « désirabilité sociale », c'est-à-dire à la tendance d'une personne à agir ou à dire qu'elle agit en conformité avec les attentes exprimées à son égard, dans ce cas-ci, avec les attentes relatives à la complétion des études secondaires, celles-ci étant maintenant considérées comme le seuil minimal à atteindre. En revanche, les données du MÉQ sur l'obtention ou pas du diplôme sont tirées des fichiers administratifs du Ministère qui sont constitués de l'ensemble des élèves et étudiants et non d'un échantillon, n'en excluent aucune catégorie, et ne dépendent d'aucune façon de l'appréciation subjective des élèves ou des étudiants eux-mêmes. Par ailleurs, elles ne tiennent pas compte des jeunes qui ont poursuivi leurs études à l'extérieur du Québec.

Même s'il peut y avoir matière à discussion sur la justesse de l'estimation du taux de décrochage pour le Québec, les résultats préliminaires de l'EJET nous permettent de le comparer avec la moyenne canadienne (12 %). Même en étant peut-être sous-estimé, il compte parmi les plus élevés au pays avec celui de l'Île-du-Prince-Édouard (16,4 %), celui de l'Ontario étant de 9,5 %, et le plus bas (Nouveau-Brunswick) de 7,6 %. Par ailleurs, lorsqu'on compare le taux de décrochage chez les jeunes de 20 ans de l'EJET en 1999 avec celui de l'Enquête auprès des sortants du même groupe d'âge, effectuée en 1991 par Développement des ressources humaines Canada et Statistique Canada (1993), le taux de décrochage pour le Québec a diminué de 6 % au cours des années 1990 en passant de 22 % à 16 %, tendance qui avait aussi été observée dans les analyses effectuées à partir des données du MÉQ (2001a, tableau 2.7). En outre, selon les données de l'EJET, 8,9 % des décrocheurs de l'école secondaire, au Canada, âgés de 20 ans étaient inscrits ou avaient complété une forme quelconque d'études postsecondaires dans les cégeps ou dans des programmes de métier, des programmes professionnels ou d'autres cours supérieurs au secondaire, phénomène que les auteurs qualifient d'éducation de la « seconde chance » (Bowlby et McMullen, 2002, p. 29-30). Ces résultats montrent que le taux de décrochage est fluide et peut diminuer selon le laps de temps observé à l'intérieur d'une cohorte. En tenant compte de la réinscription des décrocheurs après avoir quitté le système d'éducation pendant un certain temps, le taux de décrochage de premier ordre est passé de 12 % à 11 % (taux de décrochage de second ordre) pour l'ensemble du Canada, et de 16 % à 13,8 % au Québec, soit la plus forte diminution au Canada. Celle-ci serait imputable, selon les auteurs, au fait que certains décrocheurs du secondaire ont poursuivi leurs études dans les programmes des cégeps.

Bien qu'ils aient diminué, le taux de sortie sans diplôme (28,7 %) et le taux de décrochage (19,8 %) demeurent élevés en regard de l'objectif fixé dans le *Plan d'action ministériel pour la réforme de l'éducation* (MÉQ, 2001c) : 85 % des élèves d'une génération devront obtenir un diplôme du secondaire en 2010. Ces taux apparaissent aussi élevés lorsqu'on prend en considération les exigences découlant de la nouvelle économie et des transformations de l'organisation du travail. En revanche, si on compare la situation du Québec à celle de plusieurs pays de l'OCDE (MÉQ, 2001b), le taux d'obtention d'un premier diplôme du secondaire au Québec (80 %) se situe au 15^e rang des pays, mais légèrement au-dessus de la moyenne de ces pays (79 %). Ce taux a été obtenu « en divisant le nombre de « premiers diplômes » décernés en 1998 par l'effectif de la population ayant l'âge théorique d'obtention du diplôme d'études secondaires au Québec, soit 17 ans ». Il importe cependant d'interpréter cet indicateur avec prudence et réserve compte tenu des difficultés inhérentes à l'utilisation de la *Classification internationale type de l'éducation*, et de la qualité variable des systèmes d'information et des données transmises par chaque pays à l'OCDE.

Pour ce qui est des variables associées au taux de sortie sans diplôme ou au taux de décrochage, nous avons déjà mentionné le sexe et les régions. L'EJET permet aussi de comparer les diplômés et les décrocheurs du secondaire du point de vue de leur contexte familial, de leur performance scolaire, de leur engagement dans les activités de l'école, du travail pendant les études, de l'influence des pairs et de leurs aspirations scolaires. Les décrocheurs sont plus susceptibles que les diplômés a) d'avoir vécu dans une famille monoparentale, b) d'avoir des parents qui n'ont pas complété leurs études secondaires, et c) d'appartenir à une famille dont les parents ont un statut socioéconomique peu élevé, et travaillent dans les secteurs de la vente, des services, des métiers, des transports, des opérateurs d'équipement et les secteurs primaires du traitement, de la fabrication et des services publics. Sur le plan scolaire, ils étaient plus nombreux que les diplômés à avoir redoublé une année. Ils ont obtenu des notes plus faibles en moyenne que les diplômés, même si près de la moitié d'entre eux ont une moyenne de B – ce qui montre que les difficultés scolaires n'expliquent pas à elles seules le décrochage. Ils avaient cependant un niveau d'engagement moindre à l'école que les diplômés, tant au plan académique (remise des devoirs à temps, absence aux cours, relations avec les enseignants), que social (participation aux activités parascolaires). Ils étaient également plus susceptibles d'avoir consommé de l'alcool ou des drogues. Les principales raisons qu'ils ont invoquées pour abandonner leurs études étaient liées à l'école qui n'avait pas su les intéresser. Toutefois, les jeunes hommes invoquaient aussi leur désir de travailler, et les jeunes filles, la grossesse et l'éducation d'un enfant. Contrairement à ce que certains pourraient être portés à penser, les décrocheurs travaillaient moins que les diplômés durant leurs études, mais lorsqu'ils occupaient un emploi rémunéré, le taux de décrochage était plus faible lorsqu'ils travaillaient un nombre modéré d'heures par semaine, et plus élevé lorsqu'ils le faisaient à plein temps. Enfin, les trois quarts des décrocheurs ont regretté leur décision d'avoir quitté l'école et la grande majorité ont indiqué qu'ils aimeraient terminer des études secondaires ou des études supérieures à un moment donné².

LE TAUX DE SORTIE SANS DIPLÔME AU COLLÉGIAL

Au niveau collégial, à l'enseignement ordinaire, les taux de sortie sans diplôme varient considérablement selon les filières d'enseignement : 29,9 % dans les programmes de *formation préuniversitaire* et 45,2 % en *formation technique* en 1998-1999³. Ces taux ont trait aux sortants sans diplôme quel que soit le

2. Pour une analyse de l'abandon au secondaire au Québec, voir Conseil supérieur de l'éducation (1996).

3. Ces taux ont été calculés à partir des données des tableaux des fiches 3.3 et 3.4 des Indicateurs de l'éducation (MÉQ, 2001a) concernant les estimations relatives aux élèves terminant avec un diplôme d'enseignement collégial au cours de cette année.

temps écoulé après la première inscription⁴. En formation préuniversitaire, ce taux a diminué de plus de 5 % depuis 1995, date à laquelle des critères d'admission aux études collégiales plus sévères ont été définis, alors qu'il n'a décliné que de 1 % en formation technique. Le nombre moyen d'années d'études précédant la sortie est de 1,5 an en formation préuniversitaire et de 2,1 ans en formation technique (MÉQ, 2001a, tableau 3.5). Selon une étude de la Fédération des cégeps (1999), le taux de diplomation varie a) selon les familles de programmes (taux plus élevé en sciences de la nature à la formation préuniversitaire et en techniques biologiques à la formation technique) que dans les autres familles de programmes, b) selon que les programmes sont contingentés ou pas (taux plus élevé dans les programmes contingentés), c) selon la moyenne des étudiants au secondaire, d) et selon le sexe (taux plus élevé chez les filles que chez les garçons)⁵.

Il importe de mettre en perspective le taux plus élevé de sortie sans diplôme en formation technique. Une des hypothèses d'explication est que le taux de diplomation inférieur en formation technique est lié au fait que les cours de formation générale constituent une pierre d'achoppement en formation technique et conduisent ces étudiants à abandonner leurs études. Selon le Conseil supérieur de l'éducation (1997), lorsqu'on tient compte du dossier des élèves au secondaire et compare des étudiants dont la moyenne au secondaire est identique, « les taux de diplomation des deux secteurs diffèrent peu et les écarts observés ne sont pas toujours en faveur du préuniversitaire » (p. 37). La différence entre les deux secteurs s'expliquerait ainsi principalement par les antécédents scolaires des étudiants au secondaire : les élèves de la formation technique auraient des résultats scolaires plus faibles au secondaire que ceux de la formation préuniversitaire. Le Conseil reconnaît cependant que pour les élèves de la formation technique, la formation générale peut présenter plus de difficulté que pour ceux de la formation préuniversitaire, et invite à prendre en considération les éléments suivants : a) la durée des études est plus longue en formation technique qu'en formation préuniversitaire ; b) le nombre de cours y est plus élevé et la charge de travail est parfois très lourde dans les cours de spécialisation ; c) les cours de formation générale sont offerts continuellement et il est possible de les reporter d'une session à une autre, voire à la fin d'un programme ; d) les employeurs embauchent des élèves qui n'ont pas complété leur DEC ; e) les seuils d'exigences des cours de formation générale peuvent dans certains cas être trop élevés (p. 39-41).

-
4. Il y a lieu de souligner que seulement 58,1 % et 70,1 % des étudiants de la formation préuniversitaire et de la formation technique respectivement obtiennent leur diplôme dans les délais prescrits (2 ou 3 ans selon le cas) (MÉQ, 2001a, tableaux 3.3 et 3.4).
 5. Pour des analyses plus élaborées, au-delà de ces variables descriptives des taux de diplomation au cégep, voir Fédération des cégeps (1999) sur les facteurs associés à la réussite et à l'échec, et Rivière (1995) sur la dynamique psychosociale du décrochage au collégial.

Quels que soient les types de formation (préuniversitaire ou technique), les taux de sortie sans diplôme sont relativement élevés en regard des objectifs de scolarisation fixés par le ministère de l'Éducation : 60 % des élèves d'une génération devraient obtenir un diplôme d'études collégiales d'ici 2010. Le faible taux de diplomation au secteur préuniversitaire pourrait de plus compromettre l'atteinte des objectifs de scolarisation à l'université (30 % d'une génération ayant un baccalauréat en 2010). De même, le faible taux de diplomation au niveau collégial (secteurs préuniversitaire et technique réunis) pourrait faire en sorte que le système d'enseignement collégial n'alimente pas de façon adéquate le marché du travail qui fait appel à des personnes ayant réussi des études postsecondaires non universitaires. C'est cette catégorie d'emploi qui, en 2000, était la plus importante au Québec (36,4 %) comme au Canada (32,7 %), comparativement à celles des personnes ayant réussi des études secondaires (18,6 % et 16,6 % respectivement) et des personnes ayant réussi des études universitaires (19,2 % et 17,5 % respectivement) (MÉQ, 2001a, tableau 6.2). En dépit du taux peu élevé d'obtention d'un diplôme d'études collégiales, une grande majorité des non-diplômés réussissent à s'intégrer dans le marché du travail et comme on le démontrera dans les paragraphes qui suivent, à amorcer leur insertion professionnelle.

LA PART DES JEUNES DANS L'ENSEMBLE DE LA POPULATION ET SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU QUÉBEC

Avant de procéder à une comparaison de l'insertion professionnelle des diplômés et des non-diplômés à partir d'indicateurs usuels (taux d'activité, taux d'emploi, taux de travail à temps partiel, taux de chômage, salaire) selon l'ordre d'enseignement, il nous a paru pertinent de délimiter au préalable la place qu'occupe l'ensemble des jeunes (diplômés ou pas) de 15 à 24 ans dans la population et sur le marché du travail.

L'examen des tendances démographiques montre que la population des jeunes âgés de 15 à 24 ans au Québec a diminué depuis le début des années 1980, après avoir connu une augmentation massive au cours des années 1960 et 1970. En 1976, la part de 15 à 24 ans dans l'ensemble de la population de 15 ans et plus s'élevait à 27,3 %. Cette proportion n'était que de 17,2 % en 1990 et de 16,2 % en 2000 (E-STAT, 2001).

En ce qui concerne la place des jeunes sur le marché du travail, les jeunes de 15 à 24 ans y participent moins qu'auparavant (tableau 1). Leur *taux d'activité* est passé de 65,3 % à 61,1 % de 1990 à 2000. Selon Développement des ressources humaines Canada (DRHC, 2000), cette diminution est liée principalement au fait que les jeunes décident de reporter leur entrée sur le marché du travail, demeurent à l'école plus longtemps qu'auparavant ou y retournent parce qu'ils veulent mieux se préparer à y entrer. Dans cette perspective, elle peut être

vue comme un progrès. Selon Lavoie et Béjaoui (1998), les jeunes auraient perçu les exigences nouvelles du marché du travail découlant de la globalisation de l'économie et des changements technologiques, nécessitant des compétences nouvelles et favorisant une main-d'œuvre de plus en plus qualifiée. C'est ce facteur structurel qui expliquerait la diminution du taux d'activité, beaucoup plus que le facteur conjoncturel relatif à la récession économique du début des années 1990, qui n'aurait eu qu'un impact minime sur la diminution de l'activité des jeunes qui travaillaient tout en étudiant à temps partiel (DRHC, 2000). Leur *taux d'emploi*, c'est-à-dire le pourcentage de ceux qui ont un emploi par rapport non pas à la population active (en emploi ou en recherche d'emploi) mais à l'ensemble (actifs et inactifs) de la classe d'âge, a aussi diminué pour les mêmes raisons au cours de la même période (55,6 % à 52,6 %). Pour ce qui est du *taux d'emploi à temps partiel* de cette classe d'âge, il a augmenté considérablement de 34,2 % à 44,5 %, ce qui reflète les changements observés dans l'organisation du travail et dans les pratiques de recrutement des entreprises. Cette tendance témoigne d'une détérioration de la situation des jeunes sur le marché du travail parce que « les emplois à temps partiel sont généralement assortis d'une rémunération et d'avantages moins élevés ainsi que d'un moins grand nombre de possibilités d'amélioration des compétences que les emplois à temps plein » (DRHC, 2000, p. 6). Quant au *taux de chômage*, il est passé de 15,0 % à 13,9 %. Il importe de souligner cependant que c'est seulement dans le cas des 20 à 24 ans qu'il a diminué (14,1 % vs 11,6 %) et que celui des 15 à 19 ans a augmenté de plus de 2 % (16,4 % vs 18,5 %). Cette augmentation en période de forte reprise économique illustre jusqu'à quel point les exigences du marché du travail du point de vue de la scolarité ont pu augmenter au cours des dix dernières années.

Si nous faisons une comparaison avec les indicateurs d'insertion des 25 ans et plus, nous nous apercevons, comme dans le cas des jeunes, que le taux d'activité des adultes a diminué légèrement en passant de 63,4 % en 1990 à 62,9 % en 2000. Le taux d'emploi, par contre, a enregistré une hausse significative en passant de 56,8 % en 1990 à 58,5 % en 2000, tandis que le taux d'emploi à temps partiel a diminué de 13,2 % à 12,5 % durant la même période. Quant au taux de chômage, il est passé de 9,4 % en 1990 à 7,4 % en 2000 (Statistique Canada, 2000 ; E-STAT, 2001). Ces évolutions disjointes des indicateurs d'insertion pendant la dernière décennie témoignent de la fragilité de la position sur le marché du travail des jeunes par rapport à celle des adultes. Ces derniers sont mieux ancrés dans la structure du marché du travail tandis que les jeunes sont encore en phase d'insertion. De plus, la situation des jeunes sur le marché du travail est plus sensible aux fluctuations conjoncturelles.

TABLEAU 1
**Indicateurs d'insertion des jeunes de 15 à 24 ans et des 25 ans et plus
sur le marché du travail (1990 et 2000)**

Groupe d'âge	15-24 ans		25 ans et plus	
	1990	2000	1990	2000
Taux d'activité	65,3 %	61,1 %	63,4 %	62,9 %
Taux d'emploi	55,6 %	52,6 %	56,8 %	58,5 %
Taux d'emploi à temps partiel	34,2 %	44,5 %	13,2 %	12,5 %
Taux du chômage	15 %	13,9 %	9,4 %	7,4 %
15 à 19 ans	16,4 %	18,5 %		–
20 à 24 ans	14,1 %	11,6 %		–

Source : Statistique Canada (2000) et E-STAT (2001). Calculs de l'ISQ et des auteurs.

Si l'on examine maintenant la place occupée sur le marché du travail au Québec en 2000 par les catégories de personnes (diplômées et non diplômées du secondaire et du collégial) auxquelles appartiennent les jeunes qui font l'objet du présent article, on constate (tableau 2) que près d'un emploi sur 5 (18,6 %) était occupé par une personne n'ayant pas terminé son secondaire, et que le quart des emplois était occupé par des personnes ayant réussi leur secondaire (17,6 %) ou entrepris des études postsecondaires partielles⁶ (8,2 %). Ces données contrastent avec l'image que l'on se fait souvent d'un marché du travail dominé par les plus scolarisés et mettent en relief la pertinence des travaux qui portent sur ces catégories de personnes. Par ailleurs, il faut reconnaître que de 1990 à 2000 la part du marché du travail occupé par des non diplômés du secondaire a diminué de plus de 10 % (29,5 % à 18,6 %), que celle des emplois occupés par des personnes ayant complété des études postsecondaires a augmenté de 7,4 % au cours de la même période (29,0 % à 36,4 %) et que celle des emplois occupés par les détenteurs d'un grade universitaire a augmenté de 6 % (13,2 % à 19,2 %).

6. Selon la terminologie de Statistique Canada, le secteur postsecondaire regroupe un large éventail d'élèves et d'étudiants. Elle renvoie à tous les programmes d'études menant à des diplômes et à des certificats de métiers, dont les DEP (diplômes d'études professionnelles du secondaire), les diplômes d'études collégiales (DEC) préuniversitaires et techniques, les attestations d'études collégiales (AEC), de même que les certificats et diplômes universitaires ne conduisant pas à un grade (baccalauréat, maîtrise et doctorat).

TABLEAU 2

L'emploi selon le plus haut niveau de scolarité atteint au Québec (en %)

	1990	2000
Sans diplôme du secondaire	29,5	18,6
Études secondaires réussies	20,1	17,6
Études postsecondaires partielles	8,2	8,2
Études postsecondaires réussies	29,0	36,4
Études universitaires réussies	13,2	19,2
Baccalauréat	9,1	13,2
Diplôme supérieur au baccalauréat	4,1	6,0
Total	100,0	100,0

Source : MÉQ, 2001a.

INDICATEURS DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES SELON L'ORDRE D'ENSEIGNEMENT ET LE FAIT DE DÉTENIR OU PAS UN DIPLÔME

Nous tenterons dans cette partie d'examiner divers indicateurs d'insertion professionnelle des jeunes selon l'ordre d'enseignement et le fait qu'ils ont obtenu ou pas un diplôme au terme de leur cheminement scolaire. Les données de Statistique Canada dont nous disposons pour le Québec ne nous permettent pas cependant de comparer simultanément les diplômés et les non-diplômés de 15 à 24 ans des deux ordres d'enseignement (secondaire et collégial). En effet, comme nous l'avons déjà indiqué à la note 6, la catégorie *études postsecondaires* renvoie à un vaste éventail d'élèves et d'étudiants, comprenant à la fois des élèves du secondaire, du collégial et même de l'université (autres que les détenteurs d'un grade). Nous serons cependant en mesure de comparer les diplômés et les non-diplômés du secondaire. On se souviendra cependant que cette catégorie exclut les élèves de 1^{re} et de 2^e secondaire, de même que les élèves inscrits au diplôme d'études professionnelles (DEP) qui sont classés sous la catégorie *études postsecondaires*. Il ne nous sera pas possible non plus de procéder à une comparaison aussi nette des diplômés et des non-diplômés du collégial. Toutefois, nous comparerons les jeunes qui ont des *études postsecondaires partielles*, c'est-à-dire qui ont commencé, mais n'ont pas complété, un DEP ou un certificat d'une école de métier et un DEC avec ceux qui ont obtenu un *diplôme d'études postsecondaires* autres que celles conduisant à un grade universitaire (baccalauréat, maîtrise ou doctorat). On aura compris qu'au Québec la *catégorie études postsecondaires* comprend principalement, mais pas exclusivement, des étudiants du niveau collégial, de sorte que nous ne pourrons

parvenir qu'à une approximation des différences entre diplômés et non-diplômés du collégial. Il importe donc d'être prudent dans l'interprétation des différences observées entre le secondaire et le postsecondaire.

***Quelles sont précisément les différences entre les sortants du secondaire et ceux du postsecondaire et entre les diplômés et ceux qui ne le sont pas ?
La situation de ces catégories de jeunes a-t-elle changé
au cours des dix dernières années ?***

En 2000, le *taux d'activité* des jeunes de 15 à 24 ans est plus élevé chez les sortants du postsecondaire que chez ceux du secondaire, qu'ils aient obtenu (77,4 % vs 71,8 %) ou pas (60,0 % vs 45,4 %) leur diplôme (tableau 3). Cette différence peut s'expliquer par a) l'âge : les jeunes de 15 et 16 ans qui doivent obligatoirement fréquenter une école à temps plein, ne sont pas, de ce fait, considérés comme étant disponibles pour un emploi, et ne peuvent faire partie de la population active ; b) le fait que les sortants du postsecondaire sont en meilleure position pour faire valoir sur le marché du travail leurs aptitudes et leurs acquis (niveau de connaissances ou de compétences plus élevé, plus grande maturité) que ceux du secondaire. Ceux du postsecondaire se situent au-dessus de la norme de scolarité souvent perçue comme minimale. Par ailleurs, quel que soit l'ordre d'enseignement, les diplômés ont un *taux d'activité* nettement plus élevé que les non-diplômés, et la différence est encore plus grande chez les sortants du secondaire (71,8 % vs 45,4 %). Ces données témoignent de l'importance de l'obtention du diplôme dans la décision d'entrer sur le marché du travail ou pour y accéder, notamment chez les jeunes du secondaire et du fait que des non-diplômés reviennent aux études après avoir quitté l'école sans diplôme, notamment chez ceux du secondaire. Dix ans plus tôt, en 1990, les *taux d'activité* étaient tous plus élevés qu'en 2000, et les tendances observées étaient les mêmes, sauf dans le cas des diplômés du postsecondaire dont le taux était le même que ceux du secondaire (76,4 % vs 76,6 %). On peut se demander si les diplômés du postsecondaire de l'an 2000 n'ont pas eu tendance à poursuivre leurs études à plein temps en plus grande proportion que ceux de 1990.

Comme le *taux d'activité*, le *taux d'emploi* est plus élevé chez les sortants du postsecondaire que chez ceux du secondaire, qu'ils aient obtenu ou pas leur diplôme. Il est aussi plus élevé chez les diplômés que chez les non-diplômés des deux niveaux d'enseignement en 2000 comme en 1990. On observe cependant qu'entre ces deux dates, les différences entre diplômés et non-diplômés des deux niveaux d'enseignement se sont accentuées.

L'analyse des *taux d'emploi à temps partiel* pour 2000 fait apparaître des tendances différentes de celles observées dans le cas du *taux d'emploi*. Bien que le *taux d'emploi à temps partiel* soit moins élevé chez les diplômés des deux niveaux d'enseignement que chez les non-diplômés, il n'y a pas de différence entre les diplômés du secondaire et du postsecondaire (35,6 % vs 36,0 %). En

TABLEAU 3

**Indicateurs d'insertion des jeunes de 15 à 24 ans sur le marché du travail
selon le niveau d'instruction et l'obtention ou pas du diplôme
pour 1990 et 2000 (en %)**

Indicateurs	Secondaire ¹		Post-secondaire ²	
	Diplômés	Non-diplômés	Diplômés	Non-diplômés
Taux d'activité				
1990	76,6	54,7	76,4	69,4
2000	71,8	45,4	76,6	60,0
Taux d'emploi				
1990	66,5	40,8	68,8	61,9
2000	61,5	35,4	71,1	52,0
Taux d'emploi à temps partiel				
1990	24,5	46,7	27,0	43,5
2000	35,6	45,9	36,0	57,2
Taux de chômage				
1990	16,4	21,6	10,0	10,8
2000	14,3	21,9	8,1	13,2

Source : Institut de la statistique du Québec. Données compilées par les auteurs.

1. Cette catégorie exclut les élèves de 1^{re} et 2^e secondaire de même que ceux inscrits en formation professionnelle.
2. Cette catégorie inclut les élèves de la formation professionnelle (niveau secondaire), les étudiants du niveau collégial (préuniversitaire et technique) de même que les étudiants universitaires autres que ceux inscrits à des programmes conduisant à un grade (baccalauréat, maîtrise, doctorat).

outre, le *taux de travail à temps partiel* est même plus élevé chez les non-diplômés du postsecondaire que chez ceux du secondaire (57,2 % vs 45,9 %). Comme les taux d'emploi et d'emploi à temps partiel incluent par définition l'ensemble de la cohorte d'âge, y compris les étudiants à temps plein, ceci peut être dû au fait que la proportion des étudiants de niveau postsecondaire qui travaillent à temps partiel tout en étudiant à temps plein est plus élevée que celle des élèves du secondaire. En outre, la plus faible proportion des non-diplômés du secondaire qui travaillent à temps partiel comparativement à celle des non-diplômés du postsecondaire peut s'expliquer en partie par le fait qu'ils sont sur le marché du travail depuis plus longtemps que ceux du postsecondaire. Ils ont ainsi accumulé plus d'expérience que ces derniers, ce qui peut leur faciliter l'accès à un emploi à temps plein.

Par contre, le *taux de chômage* en 2000 est nettement plus bas chez les sortants du postsecondaire que chez ceux du secondaire, qu'ils soient diplômés ou pas. Quel que soit l'ordre d'enseignement, les diplômés ont un taux de chômage nettement plus bas que les non-diplômés et la différence est nettement plus accentuée chez les sortants du secondaire. Lorsqu'on compare les sortants, diplômés ou pas, du secondaire et du postsecondaire, on observe la même tendance en 1990. Au postsecondaire, le taux de chômage des diplômés était toutefois sensiblement le même que celui des non-diplômés (10,0 % vs 10,8 %). Cette année coïncide avec le début d'une récession et les diplômés comme les non-diplômés se sont retrouvés dans une situation d'emploi plus difficile qu'antérieurement lors de leur entrée sur le marché du travail. Par ailleurs, le *taux de chômage* des sortants du secondaire n'a pas diminué depuis 1990 (21,6 % vs 21,9 %), malgré une conjoncture économique favorable. De même, le *taux de chômage* des non-diplômés du postsecondaire a augmenté de 1990 à 2000. On peut se demander si la norme relative à l'obtention d'un diplôme comme condition d'accès à l'emploi n'a pas été renforcée pour les sortants de deux niveaux d'enseignement.

TABLEAU 4

Salaire hebdomadaire moyen des jeunes de 15 à 24 ans selon le niveau de scolarité et l'obtention ou pas du diplôme en 2000

Diplôme Statut d'emploi	Secondaire ¹	Postsecondaire ²	Différences Secondaire / Postsecondaire
Ensemble			
Diplômés	282 \$	326 \$	+ 14,5 %
Non-diplômés	251 \$	219 \$	- 12,7 %
Différence diplômés / non-diplômés	+ 11,0 %	+ 32,7 %	
Employés à temps plein seulement			
Diplômés	369 \$	425 \$	+ 13,2 %
Non-diplômés	359 \$	350 \$	- 2,5 %
Différence diplômés / non-diplômés	+ 2,8 %	+ 17,7 %	

Source : Institut de la statistique du Québec. Données compilées par les auteurs.

1. Cette catégorie exclut les élèves de 1^{re} et 2^e secondaire de même que ceux inscrits en formation professionnelle.
2. Cette catégorie inclut les élèves de la formation professionnelle (niveau secondaire), les étudiants du niveau collégial (préuniversitaire et technique) de même que les étudiants universitaires autres que ceux inscrits à des programmes conduisant à un grade (baccalauréat, maîtrise, doctorat).

Pour ce qui est du *salaire* (tableau 4), il y a lieu de distinguer ceux qui travaillent à temps plein de l'ensemble des sortants (temps plein et temps partiel). Mais, dans les deux cas, en 2000, les diplômés ont un salaire plus élevé que les non-diplômés quel que soit l'ordre d'enseignement d'où ils sont sortis, et cette différence est nettement plus grande chez les sortants du postsecondaire (différence de 32,7 % et 17,7 %). Par ailleurs, lorsqu'on compare les sortants du secondaire et du postsecondaire, les diplômés du postsecondaire ont un salaire plus élevé que ceux du secondaire, mais on observe le contraire chez les non-diplômés : ceux du secondaire ont un salaire plus élevé que ceux du postsecondaire, qu'il s'agisse de l'ensemble des travailleurs ou des travailleurs à temps plein seulement. L'explication réside probablement dans le fait qu'en étant sortis plus tôt du système scolaire, ceux du secondaire ont accumulé plus d'expérience.

AUTRES RÉSULTATS DE RECHERCHE SUR LES DIFFÉRENCES ENTRE DIPLÔMÉS ET NON-DIPLÔMÉS DU POINT DE VUE DE LEUR INSERTION PROFESSIONNELLE

Au-delà de ces nuances selon les indicateurs usuels d'insertion, d'autres études ont mis en relief des différences entre diplômés et non-diplômés du secondaire. Il n'existe pas à notre connaissance de telles études récentes sur les sortants du collégial.

Tout d'abord une enquête nationale sur les diplômés et les non-diplômés canadiens âgés de 18 à 20 ans (Gilbert, Barr, Clark, Blue et Sunter, 1993) a abordé, entre autres, divers aspects de leur entrée sur le marché du travail (ch. 8). Ainsi, les non-diplômés ont moins tendance à retourner aux études après leur sortie de l'école ou à se recycler que les diplômés. Une fois sur le marché du travail, les non-diplômés ont également moins d'occasions de recevoir une formation de la part de leur employeur que les diplômés. Les non-diplômés sont plus incertains et indécis par rapport à leur carrière que les diplômés. Ils ont tendance à avoir une vision moins précise de leur orientation professionnelle à long terme. Ces problèmes d'orientation peuvent les empêcher de structurer leur cheminement scolaire et avoir un effet sur leur motivation. Ils sont aussi plus nombreux à penser qu'ils n'ont pas reçu le type de formation qu'ils auraient souhaitée. Sur le plan de la recherche d'emploi, il existe peu de différences entre diplômés et non-diplômés du point de vue des démarches qu'ils entreprennent. Cependant, les non-diplômés connaissent moins les ressources (programmes fédéraux et provinciaux) mises à leur disposition et les méthodes de recherche d'emploi que les diplômés, et sont moins enclins à y recourir. Ils comptent davantage sur des parents et des amis que sur de petites annonces d'emploi ou sur les services d'un conseiller en orientation. Les non-diplômés éprouvent plus de difficultés que les diplômés à remplir les formulaires de demandes d'emploi

et, selon eux, leur manque de compétence en lecture, en expression écrite et en mathématiques limite leur possibilité d'emploi. Plus de non-diplômés que de diplômés reçoivent des prestations d'aide sociale ou d'assurance emploi.

Cette étude a aussi mis en relief des différences entre garçons et filles. Alors que chez les diplômés, le taux d'activité est à peu près le même dans les deux cas, les filles participent beaucoup moins au marché du travail que les garçons chez les non-diplômés. Il en est de même du taux d'emploi. Les garçons non diplômés exercent en plus grande proportion que les diplômés des métiers de cols bleus alors que les filles non diplômées sont plus nombreuses que les diplômées à occuper un emploi dans le secteur des services. Qu'elles soient diplômées ou pas, les filles touchent en plus grande proportion que les garçons des prestations d'aide sociale. Les filles non diplômées sont également plus nombreuses que les diplômées à recevoir des allocations familiales, ce qui indique qu'elles assument davantage de responsabilités familiales.

Une autre étude comparative (Charest, 1997) porte sur les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle de jeunes québécois inscrits à l'école secondaire en 1994-1995 au secteur des jeunes en formation générale et professionnelle, et qui ne se sont pas réinscrits l'année suivante bien qu'ils n'aient pas obtenu leur diplôme. Cette étude met plus particulièrement l'accent sur les élèves en difficulté d'adaptation et d'apprentissage (EDAA), même si elle permet certaines comparaisons avec des diplômés de l'enseignement général et professionnel. Comme il ne serait pas réaliste, dans le cadre de cet article, de rendre compte des résultats détaillés de cette étude, nous nous limiterons aux principales conclusions concernant l'insertion professionnelle des élèves de la formation générale.

L'auteure a constaté une différence entre les diplômés et les non-diplômés de la formation générale et, parmi ceux-ci, entre les élèves EDAA et ceux qui ne le sont pas. En effet, la moitié des diplômés de la formation générale ont été actifs au sens où, depuis leur départ de l'école, ils ont travaillé ou étudié sans connaître une période de chômage alors que seulement le tiers des non-diplômés sont dans cette situation. Parmi ces derniers, les jeunes en difficulté d'adaptation ont été plus touchés par le chômage et l'inactivité que ceux qui étaient en difficulté d'apprentissage. Il importe de souligner cependant que la poursuite des études à l'éducation des adultes caractérise le parcours d'un bon nombre de jeunes non diplômés particulièrement chez les élèves qui n'étaient pas classés EDAA et chez ceux qui, parmi ces derniers, n'avaient connu que des difficultés légères d'apprentissage.

Pour ce qui est du type d'emploi occupé, les diplômés de la formation générale se retrouvent en plus grande proportion dans la catégorie des employés de commerce et de la restauration que les non-diplômés dont la proportion est plus élevée dans la catégorie des ouvriers. Et, parmi ces derniers, les élèves EDAA sont beaucoup plus nombreux dans les emplois d'ouvriers que dans la

catégorie des employés de commerce. En ce qui concerne les conditions de travail, celles-ci varient davantage selon le sexe que selon l'obtention ou non du diplôme. En effet, les filles travaillent un nombre moins élevé d'heures par semaine et ont un salaire horaire et hebdomadaire moins élevé que les garçons. Ces différences s'expliquent par le fait qu'elles occupent des emplois différents de ceux des garçons. Les salaires sont moins élevés dans le secteur des employés de commerce et des services où l'on retrouve davantage de filles que dans le secteur industriel où le pourcentage des garçons est plus élevé. Par ailleurs, il y a lieu de signaler que les garçons EDAA gagnent un salaire horaire et hebdomadaire plus faible que ceux qui n'ont pas connu de difficultés d'adaptation et d'apprentissage et que les diplômés de la formation générale. S'agissant de la perception des facteurs qui facilitent l'accès à un emploi, les non-diplômés estiment que le fait d'avoir un diplôme est le plus important alors que les diplômés considèrent que ce sont l'expérience de travail et la possibilité de recourir à un réseau de relations.

Au-delà de ces différences, l'auteure fait remarquer que le parcours d'insertion professionnelle des jeunes de la formation générale, qu'ils soient diplômés ou pas, est similaire en ce sens qu'ils occupent pour la plupart des emplois peu spécialisés de sorte que les non-diplômés sont en concurrence avec les diplômés pour les mêmes types d'emploi. Par ailleurs, les jeunes sont généralement satisfaits de leur travail, les diplômés étant cependant plus critiques et ceux qui ont connu des difficultés graves d'apprentissage les plus satisfaits.

ÉLÉMENTS D'INTERPRÉTATION DES DIFFÉRENCES ENTRE DIPLÔMÉS ET NON-DIPLÔMÉS QUANT À L'INSERTION

L'analyse de l'insertion professionnelle des jeunes à partir des indicateurs usuels a montré que la situation des jeunes de 15 à 24 ans sur le marché du travail varie à la fois en fonction de l'obtention ou pas du diplôme et du niveau d'enseignement, mais davantage en fonction de l'obtention du diplôme. En 2000, l'obtention du diplôme secondaire ou postsecondaire confère un avantage à ceux qui le détiennent : les diplômés ont un taux de chômage et un taux de travail à temps partiel plus bas ainsi qu'un niveau de rémunération plus élevé que les non-diplômés. Par ailleurs, le fait d'avoir poursuivi des études de niveau postsecondaire ne constitue pas, dans tous les cas, un avantage sur le marché du travail. En effet, les non-diplômés du secondaire gagnent un salaire plus élevé que ceux du postsecondaire. Certes, en 2000, le taux de chômage de ceux qui ont poursuivi des études postsecondaires est moins élevé que celui des jeunes qui n'ont que des études secondaires, qu'ils soient diplômés ou pas. Toutefois, ceux qui ont poursuivi leurs études au postsecondaire n'accèdent pas en plus grande proportion que ceux qui s'en sont tenus à des études secondaires à un emploi à plein temps : les non-diplômés du secondaire y accèdent même en plus grande

proportion qu'eux. Ainsi, les différences observées entre ceux qui ont poursuivi des études de niveau secondaire et postsecondaire n'apparaissent pas aussi nettement que lorsque l'on considère l'ensemble des niveaux de scolarité (du primaire à l'université). Il ne faut peut-être pas s'en étonner. Comme le fait remarquer Giret (2000), le passage à l'enseignement supérieur de masse et les politiques éducatives ont influencé les trajectoires scolaires et postsecondaires sans pour autant réduire la période de transition entre les études et l'emploi. «L'analyse des trajectoires d'insertion, ne fait plus ressortir un schéma unique d'entrée dans la vie active. Les parcours d'insertion, parfois plus longs, parfois plus précaires, sont souvent caractérisés par de fortes disparités au sein des mêmes cohortes et des mêmes niveaux de formation» (p. 244). Toutefois, les différences entre diplômés et non-diplômés ne font pas de doute.

Les deux études sur les sortants du secondaire mentionnées antérieurement ont mis également en évidence l'effet du diplôme sur l'insertion professionnelle tout en relativisant et en mettant en relief l'impact des autres variables telles que le sexe, le type de formation (générale ou professionnelle), le fait d'avoir connu ou pas des difficultés d'apprentissage au cours de la formation, le fait de pouvoir compter sur un réseau de relations, l'accès à de la formation en cours d'emploi, etc.

Comment expliquer que les diplômés réussissent à mieux s'insérer sur le marché de l'emploi que les non-diplômés? En d'autres termes, en quoi le diplôme peut-il faire une différence? À défaut de pouvoir rendre compte de tous les travaux sur cette question, nous nous contentons ici d'évoquer les deux explications les plus classiques. Selon la première, le diplôme vient sanctionner la fin d'un parcours de formation et atteste de connaissances et de capacités objectives susceptibles d'être mises à contribution dans l'emploi et de rendre ses détenteurs plus productifs. Le diplôme témoigne aussi de capacités cognitives qui prédisposent à un apprentissage en emploi. On leur accorderait, pour ces raisons, priorité à l'embauche de même que de meilleures conditions de travail. Selon la seconde, le diplôme apparaît davantage comme un signal non pas de capacités et de compétences qu'on peut mesurer directement, mais comme un signal qui permet de distinguer les individus selon leurs aptitudes potentielles et qui en informe les employeurs. Ces aptitudes inobservables ne découlent pas nécessairement de la formation reçue. Le diplôme apparaît ainsi comme une mesure imparfaite des capacités productives plutôt qu'une preuve de compétences. Comme les employeurs qui ont à embaucher sont dans une situation d'information imparfaite quant aux aptitudes réelles des demandeurs d'emploi, mais souhaitent néanmoins embaucher les plus productifs d'entre eux ou ceux qui ont le plus de chance de le devenir, ils se servent du diplôme comme d'un filtre pour pallier les difficultés de recueillir directement l'information sur les aptitudes de leurs futurs employés. Le procédé confère une apparence d'objectivité et peut réduire les coûts de recrutement. Ces deux types d'explication sont

aussi mis à contribution pour expliquer non plus la différence dans les trajectoires d'insertion entre diplômés et non-diplômés, mais aussi entre les sortants, diplômés ou pas, des divers niveaux du système d'enseignement.

Quelle que soit l'approche privilégiée, il y a lieu de relativiser l'importance du diplôme comme facteur explicatif de l'insertion. Certes, on observe une relation entre le fait de détenir un diplôme ou pas, ou entre les niveaux de scolarité d'une part, et les indicateurs de l'insertion d'autre part. Mais il importe de garder à l'esprit que le diplôme obtenu ou le niveau de scolarité atteint au terme de la formation initiale, ne constitue qu'un des facteurs qui influencent l'accès à l'emploi. Plusieurs autres facteurs doivent être pris en considération : l'expérience professionnelle et les compétences acquises en dehors des systèmes éducatifs et productifs (autoformation, participation à des activités de bénévolat ou à des organismes communautaires), le réseau de relations sur lequel les jeunes peuvent s'appuyer ou pas, le segment du marché du travail (primaire ou secondaire) auquel les jeunes cherchent à s'insérer, les catégories d'emplois auxquelles ils ont accès, les facteurs de discrimination systémique ou latents, la concurrence entre les sortants, diplômés ou pas, de la formation initiale et les travailleurs ou les chômeurs expérimentés, la réglementation du travail qui peut favoriser les travailleurs en place, les politiques d'emploi et d'aide à l'insertion.

LE RAPPORT AU TRAVAIL DES JEUNES

Comment les jeunes se définissent-ils par rapport au travail ? Les jeunes sans diplôme adoptent-ils une position différente de celle des diplômés à cet égard ?

Le rapport au travail est un concept qui se caractérise par l'hétérogénéité de ses usages. Selon la conception la plus répandue, il renvoie à l'ensemble des valeurs et des croyances concernant la place du travail dans la vie d'un individu, lesquelles guident ses conduites et orientent ses attitudes. D'autres le définissent plutôt en termes de satisfaction au travail.

Beathge (1994), qui adopte la première conception du rapport au travail, distingue quatre façons de se définir par rapport au travail chez les jeunes. Certains sont orientés principalement par le travail et mettent l'activité professionnelle au premier plan de leurs projets actuels et futurs. D'autres sont animés par le désir d'établir un équilibre entre le travail et la vie privée. Ils aspirent à se réaliser sans subordonner l'un à l'autre. Ceux pour lesquels le couple et la famille constituent l'élément structurant du projet de vie appartiennent au troisième type. Le travail est pour eux secondaire. Enfin, pour un quatrième type de jeunes, c'est le loisir qui polarise leur projet de vie. Certains peuvent aller jusqu'à refuser de travailler alors que d'autres occupent un emploi dans lequel ils s'investissent peu et par rapport auquel ils gardent distance. Dans cette étude, les deux premières conceptions sont apparues nettement prédominantes : le

travail occupe une place prépondérante ou au moins égale à la vie de couple ou à la vie familiale. De plus, les jeunes qui ont une conception de la vie davantage centrée sur le travail accordent plus d'importance au fait que le travail soit pour eux une source d'épanouissement et une occasion de se sentir reconnus qu'aux avantages matériels qui en découlent. Ils ont ainsi une conception plus *expressive* qu'*instrumentale* du travail.

Paugam (2000) qui définit le rapport au travail en termes de satisfaction en distingue trois dimensions. La première a trait aux qualités intrinsèques que l'individu attribue au travail, à l'épanouissement qu'il lui procure. La deuxième est liée à la rétribution, aux avantages matériels procurés par le travail. La troisième renvoie à la qualité des relations humaines établies dans l'espace du travail ainsi qu'à l'ambiance du milieu de travail. En ce qui concerne la première dimension, Paugam constate que la satisfaction au travail varie principalement selon la catégorie socioprofessionnelle. Les ouvriers non qualifiés sont moins satisfaits des qualités intrinsèques qu'ils attribuent à leur travail que les cadres. Du point de vue de la rétribution, « les jeunes de moins de vingt-cinq ans se disent plus souvent satisfaits de leur salaire que leurs aînés, alors que le salaire qu'ils reçoivent est en moyenne nettement plus bas » (p. 51). Cette situation découle du fait que « les jeunes ont des attentes moins élevées, l'essentiel pour eux étant de faire leurs preuves et de se faire reconnaître par leur employeur afin de conserver le poste qu'ils occupent ». Le degré de satisfaction sur le plan des relations humaines varie aussi selon la catégorie socioprofessionnelle, les ouvriers non qualifiés étant « les plus insatisfaits des relations entre les collègues » (p. 54). Selon l'auteur, l'âge a un effet plus important sur la dimension relative à la rétribution que sur celle qui a trait aux qualités intrinsèques du travail et à la qualité des relations humaines au travail.

Qu'en est-il du rapport au travail des jeunes Québécois ou Canadiens ? Si les données dont nous disposons sont parcellaires et ne permettent pas de comparer systématiquement diplômés et non-diplômés du secondaire et du collégial, il est possible d'en examiner certains aspects à partir des travaux déjà effectués.

Selon la première façon de concevoir le rapport au travail chez les jeunes, Fournier et Croteau (1998) arrivent à des conclusions analogues à celles de Beathge au terme d'une étude sur les jeunes diplômés québécois de l'enseignement professionnel, de l'enseignement technique et de détenteurs d'un premier grade universitaire : 50 % des jeunes de leur échantillon accordent plus d'importance au travail qu'aux autres sphères d'activité ; 20 % situent le travail au deuxième ou troisième rang de leurs préoccupations, mais le travail demeure néanmoins importants à leurs yeux ; 10 % considèrent leur travail d'autant plus important à leurs yeux qu'il en sont à une étape de leur vie professionnelle où ils doivent lui accorder une prépondérance en vue d'assurer le démarrage de leur carrière, mais souhaitent qu'il n'en soit pas toujours ainsi ; 20 % estiment que le

travail occupe une place peu importante et travaillent par nécessité pour gagner leur vie. Quant à la signification que revêt le travail pour ces diplômés, la très grande majorité ont une conception *expressive* du travail et s'attendent à ce qu'il soit une source d'épanouissement et de développement personnel. Une minorité en a une conception *instrumentale* et le perçoit uniquement comme une source de revenu et une obligation sociale ou un mal nécessaire.

Dans une étude que nous avons déjà citée et qui, contrairement à la précédente, ne porte pas exclusivement sur des diplômés, mais sur des jeunes en difficulté d'apprentissage et d'adaptation, des diplômés et des non-diplômés de la formation générale du secondaire au Québec, Charest (1997) a constaté que les deux tiers de toutes ces catégories de jeunes accordent une grande importance au travail comme moyen de développement personnel. Les aspects plus utilitaires du travail (salaire et conditions de travail) viennent au deuxième rang. Cependant les non-diplômés de la formation générale adhèrent en moins grande proportion que les diplômés à cette conception *expressive* du travail. Parmi les non-diplômés, ceux qui ont connu des difficultés d'apprentissage et d'adaptation y adhèrent davantage que ceux qui n'ont pas connu de difficultés. Tout se passe comme s'ils souhaitaient se réaliser davantage dans le travail qu'ils n'avaient pu le faire à l'école. Par ailleurs, les non-diplômés de la formation générale sont moins exigeants que les diplômés au sujet des conditions de travail, bien que leurs attentes au sujet du salaire soient les mêmes.

Pour ce qui est de la seconde conception du rapport au travail, axée sur la satisfaction, l'étude de Gilbert, Barr, Clark, Blue et Sunter (1993) a montré que diplômés et non-diplômés du secondaire ont un niveau de satisfaction très élevé par rapport à leur emploi, mais qu'ils étaient insatisfaits par rapport à leur situation financière, les non-diplômés l'étant encore plus que les diplômés. À partir de l'Enquête de suivi des jeunes qui vivaient leur transition école-travail entre 1991 et 1995, Marquardt (1998) a montré que les jeunes qui travaillaient avaient un degré élevé de satisfaction face à leur emploi et qu'il n'y avait pas de différence entre diplômés et non-diplômés du secondaire, ni entre ces derniers et ceux qui avaient entrepris des études postsecondaires sans les avoir complétées, les diplômés universitaires étant cependant plus satisfaits. Marquardt a mis également en relief le fait que pour tous ces groupes, les éléments les plus satisfaisants étaient ceux qui étaient liés davantage aux aspects intrinsèques du travail (type de travail, exigences relatives à l'emploi) qu'aux aspects extrinsèques (salaires et autres aspects). Enfin, il a montré que c'est par rapport aux caractéristiques intrinsèques du travail que les jeunes expriment le plus d'insatisfaction comparativement au salaire ou aux heures de travail. Sous l'angle de leur rapport au travail, les diplômés et les non-diplômés du secondaire, de même que ceux qui ont poursuivi des études postsecondaires partielles ne diffèrent pas vraiment les uns des autres.

Bref, le fait de détenir ou pas un diplôme ne semble pas avoir un effet sur le rapport au travail des jeunes. Les diplômés et les non-diplômés accordent une grande importance au travail, ont une conception plutôt *expressive* qu'*instrumentale* du travail et sont en grande majorité satisfaits de leur travail. Il importe de souligner cependant que ces données sur des jeunes Québécois et Canadiens sont parcellaires d'une part, et, par rapport à nos objectifs de départ, ne permettent pas de comparer systématiquement diplômés et non-diplômés du secondaire et du collégial. De plus, on peut se demander si le rapport au travail n'est pas davantage influencé par les caractéristiques des emplois occupés (types d'emploi, modes de supervision du travail, statut socioéconomique de l'emploi) que par le fait de détenir ou pas un diplôme. Cependant le niveau de scolarité et le fait de détenir un diplôme pourraient avoir un effet indirect sur le rapport au travail en conditionnant l'accès à des types d'emploi dont les caractéristiques pourraient avoir un impact sur la façon selon laquelle les jeunes se définissent par rapport au travail.

CONCLUSION

Nous avons d'abord tenté de mesurer l'ampleur du phénomène des jeunes sans diplôme du secondaire et du collégial au Québec, de le situer dans une juste perspective ainsi que de le ramener à sa véritable proportion par rapport aux représentations parfois exagérées qu'en donnent les médias. Nous avons situé les jeunes dans l'ensemble de la population du Québec et nous avons mis en relief la place qu'ils occupent sur le marché du travail. Nous avons analysé, en deuxième lieu, l'influence du diplôme et des niveaux de scolarité secondaire et postsecondaire inférieures au baccalauréat sur l'insertion professionnelle des jeunes à partir de certains indicateurs. Cette analyse a montré a) qu'en général, la situation des diplômés du secondaire et du collégial était meilleure que celle des non-diplômés ; b) que le fait d'avoir un diplôme avait une influence plus grande, du moins chez les sortants du secondaire et du postsecondaire inférieur au grade de baccalauréat, sur l'insertion que le niveau de scolarité des sortants ; c) que l'influence du diplôme et du niveau de scolarité varie selon les indicateurs d'insertion examinés ; d) qu'il existe de fortes variations parmi les diplômés et parmi les non-diplômés de même qu'à l'intérieur d'un même niveau de scolarité du point de vue de l'insertion et que, de ce fait, les relations entre ces variables ne sont pas aussi univoques qu'on est souvent porté à le penser ; et e) qu'il y a lieu d'examiner les relations entre ces variables en tenant compte d'autres facteurs explicatifs de l'insertion. En ce qui concerne le rapport au travail, nous avons dû conclure que la façon selon laquelle les jeunes se définissent par rapport au travail varie peu selon l'obtention ou non d'un diplôme d'études secondaires et qu'il fallait aussi, dans ce cas, explorer d'autres variables explicatives. Ces conclusions nous incitent à relativiser l'influence du diplôme sur l'insertion professionnelle et sur le rapport des jeunes au travail.

Nous tenons à signaler le fait que l'influence du niveau de scolarité apparaît plus clairement lorsqu'on compare les sortants de tous les niveaux de scolarité, y compris du niveau universitaire. Nous n'avons pas comparé – et c'est là une limite de l'article – de façon systématique diplômés et non-diplômés de tous les niveaux d'enseignement. Par ailleurs, il faut se rappeler qu'on a, depuis plusieurs années, remis en question le postulat de l'adéquation formation/emploi selon lequel «à chaque emploi correspond un profil de formation unique» sanctionnée par un diplôme. Il est en effet possible d'accéder à un emploi à partir de plusieurs types de formation, sauf dans le cas d'occupations très spécialisées. Dans cette perspective, le fait de détenir un diplôme n'est pas toujours une condition incontournable pour accéder à un emploi surtout dans le cas d'emplois peu spécialisés. De plus, la formation initiale sanctionnée par un diplôme n'apparaît pas comme le seul moyen d'acquérir ou de développer des compétences pour accéder à un emploi. N'y a-t-il pas lieu alors de dédramatiser, dans une certaine mesure, le fait de ne pas détenir de diplôme? On doit aussi prendre en considération le fait que la relation formation/emploi est construite, qu'elle n'est pas établie une fois pour toutes au moment de l'obtention du diplôme, mais «forgée» tout au long non seulement de la formation mais de la trajectoire professionnelle par les acteurs du système éducatif et productif au plan sociétal et par les jeunes eux-mêmes sur le marché du travail. Bref, un ensemble de facteurs, autres que le diplôme, peuvent contribuer à faciliter l'insertion ou, dans le cas du rapport au travail, à le façonner.

Il peut paraître paradoxal dans le cadre d'une recherche sur l'insertion professionnelle des jeunes sans diplôme de vouloir relativiser l'importance de l'obtention du diplôme d'études secondaires ou collégiales pour l'insertion professionnelle. Cette position pourrait même être perçue par certains comme irresponsable tant le diplôme d'études secondaires est maintenant considéré comme la norme minimale pour se tailler un place sur le marché du travail. Au plan de l'analyse cependant, cette approche invite à dégager toute la signification de la remise en question du postulat formation/emploi et à prendre conscience qu'il existe un marché du travail pour les moins qualifiés même s'il n'offre pas des conditions d'emploi idéales. En outre, il importe de prendre en considération l'ensemble des variables individuelles, scolaires ainsi que celles liées à la dynamique du marché du travail qui influencent l'insertion. Il y aurait lieu d'examiner les façons selon lesquelles les jeunes non diplômés apprennent en cours d'emploi et reconstituer leurs stratégies d'insertion. Il faudrait être attentif à ce qu'ils deviennent plusieurs années après leur sortie du système éducatif, aux moyens qu'ils utilisent pour accéder à un emploi et se maintenir sur le marché du travail et aux réseaux auxquels ils ont recours.

Au plan de l'action, tout en clamant l'importance du diplôme comme ressource pour «négocier» leur entrée ou leur maintien sur le marché du travail et en encourageant le plus grand nombre à compléter leurs études en vue de l'obtention de leur diplôme, il y a lieu de reconnaître que certains d'entre eux

ont été marginalisés dans le processus de sélection scolaire, empêchés d'accéder à un diplôme, sinon exclus de l'école, et ont développé une aversion pour tout ce qui est scolaire. Au-delà de la consolidation des programmes pour raccrocheurs et pour ceux qui refusent d'y participer, il faudrait faciliter la reconnaissance des compétences qu'ils ont acquises et des habiletés qu'ils ont développées en cours d'emploi, encourager des pratiques de formation continue dans les entreprises et les adapter à leur situation particulière plutôt que de miser uniquement sur les programmes visant à les faire revenir aux études.

BIBLIOGRAPHIE

- BEATHGE, M. (1994). «Le rapport au travail des jeunes», dans G. Mauger, R. Bandit, C. Von Wolffersdorff (dir.), *Jeunesses et sociétés. Perspectives de la recherche en France et en Allemagne*, Paris, Armand Colin.
- BOWLBY, J.W. et K. McMULLEN (2002). *À la croisée des chemins. Premiers résultats pour la cohorte des 18 à 20 ans de l'Enquête auprès des jeunes en transition*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada et Statistique Canada.
- CHAREST, D. (1997). *La situation des jeunes non diplômés de l'école secondaire. Sondage sur l'insertion sociale et l'intégration professionnelle des jeunes en difficulté d'adaptation et d'apprentissage et des autres jeunes non diplômés de l'école secondaire*, Québec, Ministère de l'Éducation, Direction de la recherche.
- CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION (1995). *Des conditions de réussite au collégial. Réflexions à partir de points de vue étudiants. Avis au ministre de l'Éducation*, Québec.
- CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION (1996). *Contre l'abandon au secondaire : rétablir l'appartenance scolaire. Avis à la ministre de l'Éducation*, Sainte-Foy, Québec.
- CONSEIL SUPÉRIEUR DE L'ÉDUCATION (1997). *Pour une formation générale bien enracinée dans les études techniques collégiales, Avis à la ministre de l'Éducation*, Sainte-Foy, Québec.
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA (1998). *Le secondaire, est-ce suffisant ?, Une analyse des résultats de l'Enquête de suivi auprès des sortants, 1995*, Ottawa, Ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux.
- DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA ET STATISTIQUE CANADA (1993). *Après l'école – Résultats d'une enquête nationale comparant les sortants de l'école aux diplômés d'études secondaires âgés de 18 ans*, Ottawa.
- E-STAT (2001). Statistique Canada, cat. 10F0174XIB, http://www.statcan.ca/francais/ads/estat/index_f.htm.
- FÉDÉRATION DES CÉGÉPS (1999). *La réussite et la diplomation au collégial. Des chiffres et des engagements*, Montréal.
- FOURNIER, G. et L. CROTEAU (1998). «Attitudes des jeunes à l'égard du travail au cours des années 1980», *Psychologie du travail et des organisations*, 3(3-4), p. 89-108.
- GILBERT, S., L. BARR, W. CLARK, M. BLUE et D. SUNTER (1993). *Après l'école, résultats d'une enquête nationale comparant les sortants de l'école aux diplômés d'études secondaires âgés de 18 à 20 ans*, Ottawa, Ressources humaines et travail Canada.

- GIRET, J.-F. (2000). «Le rôle du diplôme dans les premières années de la vie active», *L'orientation scolaire et professionnelle*, 29(2), p. 243-260.
- LAVOIE, C. et A. BÉJAOUÏ (1998). *La situation de l'emploi des jeunes au Canada : Quelques explications et perspectives d'avenir*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada.
- MARQUARDT, R. (1998). «Qualité d'emploi pour les jeunes», dans Développement des ressources humaines Canada (dir.), *Le secondaire, est-ce suffisant ? Une analyse des résultats de l'Enquête de suivi des sortants, 1995*, Ottawa, p. 49-56.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (2000). *Le décrochage scolaire*, Québec, Direction des statistiques et des études quantitatives, coll. « Bulletin statistique de l'éducation », 14 (mars).
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (2001a). *Indicateurs de l'Éducation*, Québec.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (2001b). *La diplomation au Québec et dans les pays de l'OCDE*, Québec, coll. « Bulletin de l'éducation », 21 (janvier).
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (2001c). *Plan d'action ministériel pour la réforme de l'éducation*, Québec.
- PAUGAM, S. (2000). *Le salarié de la précarité*, Paris, Presses universitaires de France.
- RIVIÈRE, B. (1995). *Le décrochage au collégial. Le comprendre et le prévenir*, Montréal, Beauchemin.
- STATISTIQUE CANADA (2000). *Enquête sur la population active*, Ottawa, Cat. : 71-001.

La recherche-action Solidarité jeunesse

L'amorce d'un modèle d'insertion sociale et professionnelle québécois

*Nikolas Ducharme et Frederico Fonseca*¹

Le présent texte, qui n'engage que les auteurs, se veut un document de réflexion sur l'intégration sociale et professionnelle des jeunes à la lumière de la recherche-action Solidarité jeunesse. C'est à titre de témoins privilégiés de l'implantation de ce projet que nous intervenons dans le cadre du colloque de l'Association d'économie politique intitulé *Fragmentations, ruptures et segmentations du marché du travail, les défis de l'intégration sur le marché du travail*.

Les jeunes représentent un groupe très sensible aux différents cycles de l'économie. Ils affichent en période creuse, en règle générale, un taux de chômage nettement supérieur au taux de chômage moyen. Toutefois, en période de croissance, ils sont les premiers à bénéficier de la reprise des activités économiques.

1. Nikolas Ducharme préside les activités du Comité aviseur de Solidarité jeunesse (CASJ). Frederico Fonseca en est le coordonnateur. Le CASJ est un comité à qui le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) a confié des mandats spécifiques. Le CASJ réunit des représentants des milieux communautaire, public et privé. Son mandat consiste notamment à exercer une vigilance à l'égard du projet Solidarité jeunesse, à préserver la mobilisation des acteurs aux niveaux national, régional et local et à collaborer à l'évaluation du projet. À cet égard, les principaux mandats du CASJ sont de : formuler des recommandations au ministre concernant les modalités d'implantation de Solidarité jeunesse ; collaborer à l'implantation de Solidarité jeunesse ; contribuer à la mobilisation des partenaires nationaux, régionaux et locaux ; collaborer à l'évaluation du projet ; participer à l'organisation d'un colloque sur la situation des jeunes à la sécurité du revenu au printemps 2002.

Cependant, même si la situation des jeunes est plus positive dans le marché de l'emploi en raison de la vague de croissance des dernières années, un paradoxe subsiste. Il s'agit de la présence de milliers de jeunes, aptes au travail, à la sécurité du revenu. Or, pour assurer l'insertion de ces jeunes à la société québécoise, nous devons créer des conditions propices leur permettant de retrouver le plus rapidement possible une autonomie personnelle, sociale et professionnelle. Créer ces conditions commande une action sur différentes institutions que nous avons mises sur pied et renforcées depuis plusieurs dizaines d'années.

À ce sujet, nous estimons que le projet Solidarité jeunesse peut nous permettre de redéfinir l'action collective (acteurs locaux, communautaires, gouvernementaux, etc.) au profit des jeunes en difficulté. Issu du Sommet du Québec et de la jeunesse, Solidarité jeunesse cible précisément les jeunes en marge du marché de l'emploi. Cette recherche-action d'une durée de deux ans (1^{er} novembre 2000 au 1^{er} novembre 2002) dépasse le cadre d'une mesure d'intégration à l'emploi. Solidarité jeunesse repose sur la participation et le partenariat (services publics, groupes communautaires, milieu des affaires, etc.) d'acteurs, dans chaque MRC du Québec, à un processus de transformation sociale qui a pour objectif de cerner la meilleure stratégie d'insertion pour les jeunes qui ont recours à l'assistance-emploi.

QUI SONT LES JEUNES QUI PRENNENT PART À SOLIDARITÉ JEUNESSE ?

D'emblée, les autorités du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), le Comité aviseur de Solidarité jeunesse (CASJ) comme le Réseau des Carrefour jeunesse-emploi (RCJE) ont constaté que le profil de la clientèle est plus lourd que ce qui a été anticipé initialement. Ce phénomène doit être situé dans un contexte de diminution significative du nombre de jeunes à la sécurité du revenu, ce qui n'est pas sans incidence sur l'employabilité de ceux qui participent aux activités des organismes jeunesse. À cet effet, soulignons qu'il y avait en moyenne 29 986 jeunes de moins de 25 ans aptes au travail à l'assistance-emploi en 1999-2000, tandis que pour 2000-2001 cette moyenne était de 25 707. Au mois de juillet 2001, il y avait 22 694 jeunes de moins de 25 ans, sans contraintes à l'emploi, au programme de l'assistance-emploi.

Souvent ces jeunes ont décroché de l'école ou ont fréquenté le système de protection de la jeunesse. À cet égard, plusieurs sont marqués par les problématiques suivantes : détresse, abus physique, toxicomanie ainsi que des problèmes de comportement divers.

Les jeunes qui ont frappé aux portes de l'assistance-emploi sont tous faiblement scolarisés. La plupart détiennent un secondaire III et rares sont ceux qui possèdent un secondaire V ou un DEP. À titre d'exemple, en juillet 1999, 71 % des jeunes prestataires de moins de 25 ans n'ont pas obtenu de diplôme d'études secondaires au moment de leur première demande².

L'expérience de travail des participants est souvent peu significative, elle est intermittente (entrées et sorties fréquentes du marché de l'emploi) et se situe habituellement dans le secteur des services, requérant souvent peu de qualifications. À leur arrivée dans les organismes jeunesse, les jeunes participants ont souvent des problèmes d'estime de soi et sont incapables de se projeter dans l'avenir. Ils recherchent des expériences concrètes pouvant les aider à court terme et viennent chercher des services d'orientation, d'information et un soutien adapté à leurs besoins. À la fin de la phase d'intervention intensive, ils choisissent, dans la majorité des cas observés, d'intégrer le marché du travail ou de retourner à l'école le plus rapidement possible.

Au plan statistique, selon le RCJE, 84 % des participants ont entre 18 et 20 ans. Il s'agit de la tranche d'âge ciblée par Solidarité jeunesse. Aussi, 57,5 % des participants sont de jeunes hommes et 42,5 % sont de jeunes femmes. En ce qui concerne la formation, 77 % n'ont aucun diplôme. Plus précisément, 58 % des jeunes détiennent un secondaire III ou moins. En fait, 10 % de l'ensemble des participants n'a pas de secondaire I en main. Dans un autre ordre d'idées, 38 % des jeunes vivent avec au moins un parent, tandis que 32 % sont en colocation et 16 % habitent seuls. Dans 14 % des cas, enfin, les jeunes vivent une situation d'hébergement difficile (itinérance, centres spécialisés, etc.)³.

Par ailleurs, certains participants ont de sérieux problèmes de santé ou personnels (tensions familiales, accès à un logement salubre, incapacité de faire un budget, de s'alimenter convenablement, etc.) qui les empêchent de formuler des objectifs à long terme. En fait, la majorité des individus qui participent à Solidarité jeunesse vivent plusieurs problématiques énoncées ci-dessus en même temps, ce qui demande une intervention personnalisée et continue. À titre d'exemple, tous, à différents degrés, vivent des tensions familiales, lesquelles viennent se conjuguer à d'autres problématiques (cas de toxicomanie ou problématiques de santé mentale ou d'anorexie mais aussi, bien que relevant d'une autre dynamique, cas de grossesse).

2. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 1999, p. 2.

3. Réseau des Carrefour jeunesse-emploi, 2001, p. 9 et 10.

QUELQUES ENJEUX LIÉS À LA QUALIFICATION DES JEUNES

La qualification est un enjeu majeur dans le cadre de Solidarité jeunesse. Souvent, les jeunes qui participent à ce projet ne détiennent pas un diplôme de niveau secondaire V, ou encore une formation professionnelle ou semi-spécialisée.

En effet, l'autonomie sociale et professionnelle des jeunes qui prennent part à ce projet passe en bonne partie par la qualification et la formation de ces derniers, d'autant plus que les mutations du marché de l'emploi ont créé une situation intenable pour ceux qui quittent l'école sans avoir terminé leur secondaire V, ce que confirment de nombreux économistes régionaux d'Emploi-Québec.

En fait, ces jeunes semblent avoir de plus en plus de difficultés à s'insérer dans le marché de l'emploi en raison, notamment, de la concurrence accrue pour les emplois non qualifiés, lesquels seraient en recul. À cet égard, le Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH), rattaché au MESS, note que :

le profil des qualifications formelles (scolarité) des travailleurs québécois s'est transformé en profondeur au cours des dernières années. Par rapport à 1990, ce sont en effet près de 600 000 emplois de plus qui sont occupés par des diplômés de niveau post-secondaire, une catégorie très large qui inclut les universités, les CÉGEP et les écoles de métiers (avec ou sans diplôme secondaire). À l'opposé, le nombre d'emplois occupés par les personnes qui ont au plus complété le secondaire V (à l'exclusion des métiers) a chuté de près de 300 000 au cours de la même période. [...] Les personnes peu scolarisées peuvent ainsi connaître des conditions favorables lorsque l'économie est vigoureuse, comme ce fut le cas ces dernières années. Mais elles sont plus touchées lorsque celle-ci ralentit. Sans être totalement à l'abri de ces fluctuations, les personnes qui sont plus scolarisées jouissent en général de plus de stabilité⁴.

Or, une des issues habituelles pour les jeunes qui ne réussissent pas à se frayer un chemin vers l'emploi est souvent la sécurité du revenu. À cet effet, nous estimons que la présence des jeunes à la sécurité du revenu trouve son explication dans les carences des systèmes d'enseignement, de la protection de la jeunesse et d'aide de dernier recours. Elle s'explique également par le fait que les jeunes peu qualifiés ou sans aucune qualification, souvent plus isolés et ne disposant pas de réseaux sociaux développés, ont plus de difficultés à se conformer aux nouvelles exigences du marché de l'emploi (niveau de scolarité minimal exigé, etc.). De plus, le faible niveau de scolarité de ces jeunes est fréquemment combiné à une expérience de travail peu significative⁵. Ces deux éléments constituent de réels obstacles à leur insertion sociale et professionnelle.

4. Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH), 2001, p. 17.

5. Voir: Gouvernement du Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 1999; Nicole Lemieux et Pierre Lanctôt, 1995.

Le cas de la Côte-Nord

Dans certains cas, comme il nous a été donné de le constater, les personnes qui n'ont pas de secondaire V sont littéralement exclues du marché du travail. Le cas de la Côte-Nord illustre adéquatement cette situation. Ces dernières années, la Côte-Nord connaît une croissance qui est portée principalement par les industries forestière et minière. L'impact de cette croissance a été significatif au plan de l'emploi. Demeurant plus élevé que la moyenne québécoise, le taux de chômage a considérablement diminué en 2000⁶ atteignant 12,2 %, comparative-ment à 15 % en 1999⁷. Cependant, les moins de 30 ans n'ont pas profité de cette croissance de l'emploi régional. Le taux de chômage pour ce groupe d'âge, beaucoup plus élevé que la moyenne nationale, a même légèrement augmenté entre 1996 et 2000, passant de 18,0 % à 18,4 %⁸.

À notre avis, deux raisons d'ordre structurel expliquent ce phénomène. Premièrement, un bon nombre de ces jeunes sont des décrocheurs scolaires ou à l'assistance-emploi. Mentionnons que le décrochage scolaire est un problème préoccupant dans cette région. À cet égard, nous avons observé que la mentalité selon laquelle il est possible de faire un bon salaire sans scolarité semble très répandue. Le manque de flexibilité perçu de la part du milieu de l'éducation ne serait pas étranger au phénomène du décrochage scolaire chronique qui frappe la Côte-Nord. Deuxièmement, contrairement aux années 1960, 1970 et 1980, le *Klondike québécois* est accessible seulement à ceux qui sont qualifiés ou qui détiennent un niveau de scolarité minimal (secondaire V). En raison des changements technologiques, des départs des travailleurs qui prennent leur retraite et du fait que plusieurs multinationales (fonctionnant à partir de critères d'embauche internationaux, standardisés) œuvrent dans la région, les nouveaux emplois créés ont été accompagnés d'exigences plus élevées qu'il y a dix ans.

LA RECHERCHE-ACTION SOLIDARITÉ JEUNESSE : L'AMORCE D'UNE SOLUTION

Le projet Solidarité jeunesse est destiné aux jeunes âgés de 18 à 21 ans qui font une première demande à l'assistance-emploi et qui y sont admissibles. Solidarité jeunesse aide les jeunes à rompre avec une entrée passive à l'assistance-emploi. Par l'entremise de mesures d'assistance à caractère social et monétaire, ce projet vise à assurer un niveau de vie décent aux jeunes en les accompagnant dans leurs choix et en les soutenant dans leur intégration socioprofessionnelle.

6. En fait, l'emploi régional s'est accru depuis les cinq dernières années.

7. Emploi-Québec, 2000, p. 9.

8. Emploi-Québec, 2001, p. 4.

Une recherche-action

Solidarité jeunesse est, en tout premier lieu, une recherche-action. Celle-ci s'étend sur une période de temps fixe, à savoir : du 1^{er} novembre 2000 au 1^{er} novembre 2002⁹.

Cette recherche-action repose sur la participation d'acteurs à un processus de transformation sociale qui a pour objectif d'établir la meilleure stratégie d'insertion pour les jeunes Québécois qui ont eu recours à l'assistance-emploi. Elle a comme but explicite qu'ils retrouvent le plus rapidement possible leur autonomie personnelle, sociale et professionnelle (voir les annexes I et III pour les objectifs et la nature du projet).

Le projet Solidarité jeunesse se concrétise par le biais d'un partenariat restreint dont les principaux paramètres sont fixés à l'intérieur d'un protocole d'entente, et ce, dans la plupart des centres locaux (CLE) du Québec. Aux partenaires liés par le protocole d'entente s'ajoutent les partenaires immédiats (milieu des affaires, de l'éducation, de la santé ainsi que des groupes communautaires, etc.).

En outre, depuis le mois de juin 2001, au terme de la phase d'intervention intensive, habituellement de trois mois (mais pouvant s'étendre à six mois)¹⁰, le jeune pourra emprunter trois voies (hormis le retour à l'assistance-emploi) pour réaliser son plan d'action individuel, à savoir :

- entreprendre des mesures de formation ou accéder à un emploi ;
- effectuer un retour aux études ;
- faire un retour en santé advenant qu'il présente des problèmes importants reliés, par exemple, à la toxicomanie.

Par ailleurs, compte tenu de son objectif central, qui est l'intégration à la société québécoise des jeunes qui frappent aux portes de l'assistance-emploi, ainsi que de sa nature (recherche-action), il est possible de modifier certains paramètres de Solidarité jeunesse ou encore d'expérimenter de nouvelles avenues dans le but de solutionner les problèmes rencontrés lors de la mise en œuvre de ce projet.

C'est ainsi que le 26 juin 2001, de nouveaux critères de succès ont été présentés dans un plan de mise à niveau en raison, notamment, du profil très

9. Il faut noter que dans l'éventualité où le projet se terminerait en novembre 2002, la participation des derniers jeunes inscrits se terminerait un an plus tard.

10. L'accompagnement et le suivi sont assurés par l'organisme partenaire pour une période de neuf mois.

lourd de la clientèle. À partir de cette date, l'intervention est considérée comme un succès si elle favorise, lorsque nécessaire, un retour à la santé ou, par exemple, des conditions favorables à la poursuite d'une grossesse.

Enfin, les résultats de la recherche-action seront évalués de deux façons. Premièrement, un *Forum sur les jeunes à l'assistance-emploi* prévu en 2002 prendra en ligne de compte les différentes expérimentations de même que les observations des membres des comités locaux de suivi (CLS) et de leurs partenaires. Deuxièmement, la Direction de la recherche et de l'évaluation statistique du MESS ainsi que le Conseil québécois de la recherche sociale s'associent pour gérer une évaluation interne et externe de Solidarité jeunesse (voir annexe II au sujet de l'évaluation)¹¹.

Principaux postulats de Solidarité jeunesse

Prévenir l'entrée passive des jeunes à l'assistance-emploi

D'abord, les trois constats suivants ont milité en faveur de l'élaboration d'un projet comme Solidarité jeunesse. Premièrement, près de la moitié des jeunes âgés de moins de 21 ans inscrits à l'aide sociale en 1983 y étaient toujours dix ans plus tard. Deuxièmement, près de quatre personnes sur dix nouvellement admises à la sécurité du revenu en 1998-1999 étaient âgés de moins de 21 ans. Troisièmement, six jeunes prestataires sur dix âgés de moins de 21 ans inscrits à la sécurité du revenu en 1993 avaient grandi dans une famille qui a bénéficié de l'assistance-emploi pendant cinq à dix ans dans la majorité des cas¹².

Le consensus généré lors du Sommet du Québec et de la jeunesse autour de Solidarité jeunesse s'explique aussi par le contexte du renversement de la pyramide démographique au Québec. Le sentiment général était alors que tout devait être fait pour aider les jeunes en difficulté.

Privilégier le volontariat

Dès le départ, l'accent a été mis sur le volontariat, au sens de liberté de choisir. Le projet Solidarité jeunesse mise sur l'autonomie et la responsabilisation des individus. Il s'agit d'une démarche volontaire, c'est-à-dire que l'individu choisit lui-même, tout au long du projet, de s'investir personnellement dans une démarche de réinsertion sociale et professionnelle.

11. Solidarité jeunesse a fait l'objet d'un projet pilote en 1999. Celui-ci visait, notamment, à expérimenter auprès de 100 jeunes une approche volontaire axée sur la recherche de solutions visant l'autonomie socioéconomique.

12. Nicole Lemieux et Pierre Lanctôt, 1995.

Privilégier une intervention continue et personnalisée auprès des jeunes

Le défi initial était d'allier une intervention personnalisée à des activités de groupe permettant aux jeunes de vivre des expériences positives (ateliers, activités dans la communauté, etc.) et de se tisser un réseau social. Les activités de Solidarité jeunesse se déroulent avec l'appui des ressources externes les plus aptes à satisfaire les attentes et les besoins des jeunes. Ces organismes communautaires jeunesse qui œuvrent auprès des jeunes (habituellement de 15 à 35 ans) se spécialisent en insertion ou réinsertion en emploi et offrent des services en matière d'orientation scolaire et professionnelle.

L'objectif était également de donner la possibilité aux jeunes de jouir d'une certaine stabilité au plan de l'intervention en privilégiant la présence et l'action continue d'un même intervenant. En tout, les jeunes bénéficient d'un suivi pendant un an sur le plan de l'accompagnement, du parrainage et de leur motivation, même une fois en emploi.

Arrimer l'offre de services des principaux partenaires

La nécessité d'arrimer l'offre de services des ministères et organismes interpellés relève d'une approche de nature horizontale qui permettra aux participants de Solidarité jeunesse de bénéficier de services sans période d'errance et sans devoir faire face à des obstacles techniques, administratifs ou systémiques pouvant agir à leur endroit comme des éléments dissuasifs ou encore démotivants.

Le projet

La priorité : le plan d'action individuel des jeunes

Pour leur permettre d'atteindre les objectifs qu'ils se sont fixés, l'État garantit aux participants un soutien financier de base ainsi qu'une prestation supplémentaire (pour la participation) pendant une période donnée. Plus particulièrement, les jeunes sont invités à participer, à raison de 20 heures par semaine, à des activités de connaissance de soi, d'orientation, d'ouverture à la communauté, ou encore, à des expériences pratiques en emploi.

De plus, les intervenants des organismes jeunesse sont invités à recréer un réseau social stimulant au bénéfice des participants et à leur fournir un accompagnement pratique pour qu'ils puissent se projeter dans l'avenir à partir de leurs propres forces et faiblesses.

L'objectif de cette démarche est de faire en sorte que les participants formulent un plan d'action leur permettant de retrouver une autonomie personnelle et sociale, tout en augmentant leur capacité de subvenir à leurs besoins

financiers. La recherche de cette autonomie peut être vécue de trois façons, soit par le retour aux études ou l'obtention d'un emploi ou le fait d'avoir entrepris des démarches personnelles pour atténuer ou enrayer un problème de santé.

Ensuite, lorsque les jeunes établissent leur plan d'action, un comité local de suivi (CLS) en évalue la faisabilité et le valide avec les participants, le cas échéant. Les membres du CLS ont la responsabilité conjointe de faire un suivi du plan d'action du participant, de le corriger ou de le réorienter avec le consentement de celui-ci.

L'instrument d'action et d'intervention : le comité local de suivi

Les comités locaux de suivi ont essentiellement une vocation opérationnelle. Ils constituent un *système d'action concret*, au sens de Crozier et de Friedberg¹³, dans lequel l'expertise d'Emploi-Québec, de la Sécurité du revenu ainsi que celle des professionnels des organismes jeunesse partenaires sont mises en commun dans le but unique d'assurer la réussite des jeunes. Autrement dit, les membres de ces comités sont là pour éliminer les obstacles susceptibles d'empêcher les jeunes de concrétiser leur plan d'action individuel.

Ajoutons que les comités locaux de suivi ont été créés dans la majorité des MRC¹⁴ du Québec lors de la signature des protocoles d'entente en novembre 2001.

En outre, les mandats généraux des CLS sont les suivants :

- valider et faire le suivi du plan d'action personnel des participants ;
- faire le suivi administratif du projet recherche-action Solidarité jeunesse ;
- construire un partenariat local avec le milieu scolaire, de la santé, des affaires et communautaire pour soutenir et réaliser le plan d'action des jeunes participants.

Quelques résultats préliminaires

Mentionnons que le projet Solidarité jeunesse est également au centre d'une mobilisation sans précédent au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. À cet égard, une première phase de mobilisation a permis, à l'automne 2000, dans le cadre d'une tournée avec 46 arrêts, de mobiliser 1 170 partenaires signataires, dont des députés des deux principales formations politiques. De plus, 707 partenaires signataires se sont ajoutés hors tournée. La seconde phase,

13. Voir Michel Crozier et Erhard Friedberg, 1977.

14. Les MRC ont l'avantage de regrouper les services de base à la population (CLSC, CLE, écoles, etc.).

réalisée par le Comité aviseur de Solidarité jeunesse (CASJ), avait pour but de trouver des façons de bonifier le projet et d'observer le travail des CLS. Au total, 1 600 questionnaires, agents, intervenants et participants (550 jeunes) ont été rencontrés dans chaque région du Québec¹⁵.

Selon les informations recueillies lors de la tournée du Comité aviseur de Solidarité jeunesse, confirmées par le RCJE, ce projet a porté fruit auprès des jeunes qui choisissent volontairement d'y participer. Les membres des CLS adhèrent à Solidarité jeunesse et s'y investissent pleinement.

De façon générale, les jeunes sont satisfaits du projet en raison, notamment, de la qualité de l'intervention. Celle-ci leur permet, plus souvent qu'autrement, de canaliser leur énergie et de développer leur autonomie personnelle, sociale et professionnelle. Les participants sentent également qu'il y a une importante mobilisation de partenaires autour de Solidarité jeunesse pour faciliter la réalisation de leur plan de vie. Cette situation n'est pas étrangère, selon nous, au fait que Solidarité jeunesse repose sur le volontariat à l'attribution initiale (choix de se prendre en main), un volontariat qui demeure un fil conducteur tout au long de la participation des jeunes.

Par ailleurs, les résultats préliminaires indiquent qu'une majorité de jeunes sont en mouvement au terme de l'intervention intensive de trois mois, soit en emploi ou encore en recherche d'emploi, soit aux études, soit en participant à des activités qui amélioreront leur état de santé.

Données préliminaires au 31 juillet 2001 :

- Un total de 139 protocoles d'entente ont été signés partout au Québec, à l'exception de la région Nord-du-Québec.
- Le nombre de participants a été estimé à 6 693 pour la première année de Solidarité jeunesse. Cette estimation a été obtenue à partir de 1999 où plus de 15 000 jeunes de moins de 21 ans, aptes au travail, ont fait une demande à l'assistance-emploi.
- Ce projet a été proposé à 6 342 jeunes entre le 1^{er} novembre et la fin de juillet 2001. Environ 4 000 jeunes y ont souscrit ; 17,8 % des participants ont abandonné¹⁶ leur participation avant la fin prévue de la phase intensive

15. Cette tournée a, notamment, permis d'observer la mise en œuvre du protocole d'entente dans chaque MRC, d'observer la dynamique de travail des comités de suivi locaux et de vérifier si les membres des comités de suivi locaux utilisent les programmes et les ententes à leur disposition.

16. Les motifs d'abandon signalés par la Direction du développement des applications du MESS sont : refus de poursuivre le processus de développement de l'employabilité, problèmes d'adaptation ou de comportement, problèmes personnels.

de participation. En fait, l'écrasante majorité des jeunes qui choisissent de participer à Solidarité jeunesse complètent l'intervention.

- Au 31 juillet 2001, 81 % des participants avaient terminé leur phase intensive de participation. Environ 38 % des jeunes inscrits au projet ont trouvé un emploi, 32 % sont soit en formation ou ont atteint les objectifs fixés dans leur plan d'action. De nombreux jeunes sont en attente pour une formation ou sont en processus de retour en santé.
- Certains se retrouvent à la Sécurité du revenu après l'intervention intensive, mais sont en action ou en mouvement.
- Au plan qualitatif, à l'instar du Comité aviseur de Solidarité jeunesse, le Réseau des Carrefour jeunesse-emploi constate, à la suite de l'intervention intensive, que les jeunes : prennent davantage d'initiatives ; sont plus confiants en eux ; ont le sentiment de pouvoir contribuer au développement de leur collectivité ; sont plus responsables ; changent leur allure physique ; communiquent mieux et respectent davantage leur vis-à-vis, et finalement, font l'acquisition de nouvelles connaissances¹⁷. Nous considérons que l'intervention continue et personnalisée y est pour beaucoup.
- Au 31 juillet 2001, le Réseau des Carrefour jeunesse-emploi indique que le taux de maintien en emploi après 9 mois de participation serait de 71 %¹⁸.

SOLIDARITÉ JEUNESSE COMME POLITIQUE SOCIALE EFFICACE : DE 21 MILLIONS DE CLIENTS À 7 MILLIONS DE CITOYENS

Trois éléments nous font dire que Solidarité jeunesse correspond à l'amorce d'un modèle d'insertion sociale et professionnelle québécois. Au plan conceptuel, Solidarité jeunesse s'inscrit de plain-pied dans les logiques de l'action collective définies par Crozier et Friedberg¹⁹.

Premièrement, ce projet prend forme grâce à une expérimentation de deux ans à laquelle participent 139 localités. Il se dessine, progressivement, à partir des réalités locales observées. Deuxièmement, ce projet mise sur l'humain. Ce sont avant tout les êtres humains, leur capacité de faire preuve de jugement et de collaborer, plutôt que d'avoir recours à l'interprétation stricte des normes, qui permettront aux jeunes de devenir des citoyens à part entière et de participer

17. Réseau des Carrefour jeunesse-emploi, 2001, p. 10.

18. Réseau des Carrefour jeunesse-emploi, 2001, p. 11.

19. Voir Michel Crozier, 1963 ; Michel Crozier et Erhard Friedberg, 1977 ; Erhard Friedberg, 1997.

activement à la société. Troisièmement, l'action préconisée dans le cadre de Solidarité jeunesse est de nature horizontale, autrement dit, interministérielle et intersectorielle.

Actuellement, une logique verticale prévaut. Chaque système a sa propre mission. En outre, il y a peu d'arrimages entre les systèmes dont les missions sont complémentaires (famille, centres jeunesse, CLSC, éducation, sécurité du revenu, employabilité). Pourtant, chacun de ces systèmes favorise souvent le même individu. À cet égard, le jeune de Solidarité jeunesse est, plus souvent qu'autrement, celui qui est ciblé par les établissements scolaires dans les programmes de raccrochage, celui qui a connu d'importantes tensions familiales, celui qui a fréquenté le système de protection de la jeunesse et, enfin, celui qui vit des problèmes de santé (toxicomanie, grossesse vécue en situation difficile, etc.).

Miser sur l'humain

Les jeunes sont au centre de l'intervention tout comme les acteurs de première ligne sont au centre du projet. Solidarité jeunesse fait appel à la notion d'investissement social.

Comme le notait avec justesse Michel Crozier (1963, p. 6), la « [...] valeur de l'effort ne se mesure pas à la peine prise mais à la qualité du résultat ». Le but visé est l'autonomie personnelle, sociale et professionnelle des jeunes à long terme. En ce sens, Solidarité jeunesse est bien plus qu'une mesure d'employabilité ponctuelle.

En outre, à la stratégie égoïste de l'acteur, Solidarité jeunesse oppose la cohérence de l'ensemble, laquelle ne peut être obtenue que par la coopération des principaux acteurs concernés. Dans cette lignée, au sujet de l'échec d'une politique publique, Crozier (1963, p. 5) écrivait que ce « [...] ne sont pas des techniques ou les formes d'organisation qui sont coupables. Ce sont les hommes qui, consciemment ou inconsciemment, participent à leur élaboration. Et c'est bien là notre raison d'espérer et de légitimer de tout combat pour le changement. Si ce sont les hommes qui sont coupables, alors ils peuvent apprendre à devenir différents, et cela vaut la peine de les convaincre. »

L'ARRIMAGE ET LA MOBILISATION DES PARTENAIRES AUX PLANS LOCAL, RÉGIONAL ET NATIONAL

Solidarité jeunesse se concrétise à partir de l'arrimage de l'offre de services destinée aux jeunes ainsi que sur la mobilisation effective des partenaires locaux, régionaux et nationaux. Parmi ces partenaires, l'État joue un rôle crucial. Il offre des services, accompagne le projet et soutient les principaux partenaires de façon à garantir l'insertion des jeunes participants.

En fait, ce projet correspond à un processus de création collective à travers lequel les membres d'un certain nombre d'organisations apprennent ensemble, inventent et fixent de nouvelles façons de jouer le jeu social de la coopération, ce qui les amène à élaborer une nouvelle praxis sociale fondée sur le désir d'offrir aux jeunes de 18 à 21 ans une alternative à l'assistance-emploi.

Une nouvelle façon d'intervenir localement

Les comités locaux de suivi, structure de coordination souple, nous fournissent un modèle expérimental qui va nous permettre d'évaluer le problème de la coopération et de l'interdépendance entre les acteurs du projet recherche-action Solidarité jeunesse dans une localité donnée. Ils constituent la forme la plus visible et la plus formalisée de Solidarité jeunesse. Les CLS ont été constitués de façon consciente et les initiateurs du projet ont beaucoup misé sur la capacité des acteurs à coopérer et à travailler en partenariat afin de faire cheminer le plus rapidement possible les jeunes inscrits à ce projet.

Dans cette perspective, il faut considérer les CLS non pas comme une structure qui va de soi, mais comme un *système* dans lequel la responsabilité des principaux acteurs concernés a été redéfinie au bénéfice des jeunes qui prennent part à Solidarité jeunesse, des jeunes, soulignons-le, qui sont souvent ciblés par les différents partenaires immédiats de façon isolée.

Initialement, une même personne représentait au moins trois *clients* différents (organisme jeunesse, sécurité du revenu et Emploi-Québec, etc.). Grâce au CLS, qui consacre la mise en commun de l'expertise de ces partenaires et favorise la circulation de l'information tout en allégeant au maximum les procédures existantes, une intervention plus cohérente et continue se fait auprès de la même personne.

En outre, l'intégration peut être réalisée par la contrainte, la manipulation ou la soumission effective ou idéologique ou bien, par la négociation, ce qui implique un certain *marketing*. La dynamique de Solidarité jeunesse repose sur la négociation. Celle-ci est encadrée par un protocole d'entente tripartite entre Emploi-Québec, la Sécurité du revenu et des organismes jeunesse, majoritairement des Carrefour jeunesse-emploi. Ce protocole conduit, par ses termes et la définition des rôles de chacun qui y figure, à l'entente des différents protagonistes sur les *construits de l'action collective*, pour reprendre l'expression de Crozier et de Friedberg. Autrement dit, les termes du protocole feront en sorte que tous ont intérêt à collaborer au profit des jeunes sans pour autant que la poursuite de leurs intérêts respectifs ne soit menacée. Seulement dans ce contexte pouvons-nous concilier liberté et contrainte, autonomie et intégration des comportements. Solidarité jeunesse confirme le fait que toute action humaine doit reposer sur un minimum de coopération.

CONCLUSION

Afin de tirer notre épingle du jeu dans la nouvelle donne économique, nous devons, collectivement, élaborer des stratégies d'insertion sur le marché du travail au profit des personnes qui sont actuellement en marge ou qui sont susceptibles de l'être en raison, par exemple, du fait qu'elles sont non qualifiées.

Dans ce contexte, un projet comme Solidarité jeunesse nous donne la possibilité d'expérimenter de nouvelles façons de faire qui pourraient être étendues à d'autres groupes de travailleurs, en partie, parce qu'il nous permet d'agir sur les vices systémiques qui sont à la source du décrochage social de milliers d'individus, en occurrence des jeunes dans le présent cas.

Par ailleurs, développer un projet comme Solidarité jeunesse fait appel à la structure de la coordination, aux personnes en place et, évidemment, à la conjoncture politique. Comme le soulignait Louis Bernard, gouverner c'est choisir et, dans un État moderne comme le Québec, c'est coordonner²⁰. Il arrive que l'action gouvernementale ne soit pas toujours parfaitement cohérente, ce qui est normal étant donné que les responsabilités de l'État sont multipliées et qu'elles présentent un caractère complexe. On ne pourra jamais éliminer toutes les incohérences. Cependant, nous pouvons certainement les atténuer dans le but de passer de 21 millions de clients à 7 millions de citoyens en privilégiant l'arrimage de l'offre de services ainsi qu'une action concertée et plus cohérente entre les différents partenaires concernés, évitant par la même occasion une intervention segmentée et désincarnée des besoins des citoyens.

BIBLIOGRAPHIE

- AUDET, Marc (1997). *Qu'advient-il des diplômés des universités? Les promotions de 1995*, Québec, Ministère de l'Éducation du Québec.
- BAUDELLOT, Christian et Roger ESTABLET (2000). *Avoir 30 ans en 1968 et en 1998*, Paris, Éditions du Seuil.
- BEAUDRY, Paul, Thomas LEMIEUX et Daniel PARENT (2000). *What is Happening in the Youth Labour Market in Canada?*, Canadian Public Policy/Analyse de Politiques, XXVI(spécial), p. 59-83.
- BERNARD, Louis (1987). *Réflexions sur l'art de se gouverner*, Québec, Éditions Québec-Amérique.
- BUREAU DU SOMMET DU QUÉBEC ET DE LA JEUNESSE (1999). *Relever les défis de l'emploi, rapport du chantier*, Québec, Ministère du Conseil exécutif.
- CENTRE D'ÉTUDE SUR L'EMPLOI ET LA TECHNOLOGIE (2001). «Les indicateurs du CETECH», *Revue du nouveau marché du travail*, I(1), p. 17.

20. Louis Bernard, 1987, p. 59.

- CONSEIL DE LA SANTÉ ET DU BIEN-ÊTRE (2001). *L'appropriation par les communautés de leur développement*, Québec, Conseil de la santé et du bien-être.
- CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE (1993). *Dites à tout le monde qu'on existe...*, Avis sur la pauvreté des jeunes, Québec, Ministère du Conseil exécutif.
- CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE (1999). *Pour l'accès des jeunes à une citoyenneté pleine et active*, Québec, Ministère du Conseil exécutif.
- CONSEIL PERMANENT DE LA JEUNESSE (2001). *Emploi atypique et précarité chez les jeunes, Une main-d'œuvre à bas prix, compétente et jetable !*, Québec, Ministère du Conseil exécutif.
- CÔTÉ, Nicole, Laurent BÉLANGER et Jocelyn JACQUES (1993). *La dimension humaine des organisations*, Boucherville, Gaëtan Morin éditeur.
- CROZIER, Michel (1963). *Le phénomène bureaucratique*, Paris, Éditions du Seuil.
- CROZIER, Michel et Erhard FRIEDBERG (1977). *L'acteur et le système, les contraintes de l'action collective*, Paris, Éditions du Seuil.
- DAGENAIS, Lucie-France (1998). *La question des jeunes et la stratégie d'emploi jeunesse : Éléments de réflexion*, Cahiers de recherche sociologique n° 31.
- DAGENAIS, Lucie-France (1998). *Travail éclaté : protection sociale et égalité*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, coll. « Études et documents de recherche sur les droits et libertés », n° 7.
- FORTIER, Yves (2000). *La fin du travail cinq ans plus tard : la proportion de la population qui occupe un emploi n'a jamais été aussi élevée*, Montréal, Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH).
- FRIEDBERG, Erhard (1997). *Le pouvoir et la règle, dynamiques de l'action organisée*, Paris, Éditions du Seuil.
- GAUTHIER, Madeleine et Lucie MERCIER (1994). *La pauvreté chez les jeunes, Précarité économique et fragilité sociale*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture.
- EMPLOI-QUÉBEC (2000). *Bulletin régional sur le marché du travail pour le Nord du Québec et la Côte-Nord*, Québec, Emploi-Québec.
- EMPLOI-QUÉBEC (2001). *Côte-Nord – Plan d'action région d'Emploi-Québec 2001-2002*, Québec, Emploi-Québec.
- GRENIER, André (1999). *Perspectives du marché du travail au Québec 1999-2000*, Québec, Emploi-Québec.
- LEMIEUX, Nicole et Pierre LANCTÔT (1995). *Commencer sa vie adulte à l'aide sociale*, Québec, DGP, DRES, Ministère de la Sécurité du revenu.
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (1998). *Les obstacles à l'intégration des jeunes en emploi*, Québec.
- MINISTÈRE DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE (1999). *Jeunes et sécurité du revenu*, Québec.
- MOLLOY, Donna et Jane RITCHIE (2000). *New Deal for Long Term Unemployed People : Findings from a Qualitative Study Amongst Participants*, Sheffield, Employment Service, Research and Development Report ESR60.
- RÉSEAU DES CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI (2001). *Rapport d'étape au 31 juillet 2001*.
- TODD, Emmanuel (1998). *L'illusion économique, essai sur la stagnation des sociétés développées*, Paris, Gallimard.

ANNEXE I

Tableau résumant les principales composantes du projet Solidarité jeunesse

Besoins à l'origine du programme	L'admissibilité des jeunes à l'assistance-emploi comporte des risques élevés d'entraîner une présence à long terme. Le suivi d'une cohorte de jeunes prestataires de moins de 21 ans a montré qu'une forte proportion étaient toujours prestataires de l'aide sociale dix ans plus tard.
Cible	Le programme veut agir principalement sur l'orientation et la connaissance de soi des jeunes, de même que sur leur employabilité (compétences, aptitudes et attitudes) et l'identification d'un projet d'avenir.
Objectif général	Prévenir le recours à l'assistance-emploi ; Prévenir la présence à long terme à la sécurité du revenu. En termes quantitatifs, l'objectif consiste en ce que, parmi l'ensemble des jeunes demandeurs de moins de 21 ans aptes au travail, 75 % soient en emploi, en formation ou aux études au terme de 18 mois.
Objectifs spécifiques	<ul style="list-style-type: none"> • Aider les jeunes à rompre avec une entrée passive à l'assistance-emploi ; • Amener rapidement les jeunes à se définir un plan d'action vers l'autonomie et à prendre les moyens de le réaliser ; • Offrir au jeune un service personnalisé par l'intermédiaire d'une ressource externe spécialisée auprès des jeunes ; • Privilégier l'attachement au marché du travail ; • Intervenir de manière intégrée en tablant sur la concertation locale et le partenariat avec les organismes du milieu.
Nature de l'intervention	<ul style="list-style-type: none"> • Le recrutement des participants est réalisé par le module sécurité du revenu du CLE lorsque le jeune se présente pour sa demande d'assistance-emploi. Le projet s'adresse aux jeunes de moins de 21 ans, admissibles à l'assistance-emploi, à risque élevé de chômage de longue durée selon les critères du dispositif de repérage, sans contraintes ou avec contraintes temporaires en raison de la présence d'enfants à charge. Exceptionnellement, des jeunes de moins de 21 ans ayant des contraintes autres que pour des raisons d'enfant à charge ou qui sont âgés de 21 à 24 ans pourront être dirigés vers Solidarité jeunesse ; • Le jeune qui accepte de participer est dirigé par le CLE vers l'organisme externe qui offre le service. La participation du jeune est volontaire et le refus de participer n'entraîne aucune réduction de prestation de l'assistance-emploi ;

<ul style="list-style-type: none"> • Chaque projet est réalisé en partenariat avec un Carrefour jeunesse-emploi (ou autre organisme jeunesse), dans le cadre d'une entente locale; un comité local de suivi formé de représentants du module sécurité du revenu, du module Emploi-Québec et de l'organisme s'assure de la bonne gestion du projet, en suit le déroulement; ce comité est aussi chargé de susciter et d'entretenir la mobilisation des acteurs locaux; • L'intervention de l'organisme auprès du participant comprend notamment les activités suivantes pour la première phase: orientation, motivation, connaissance de soi, évaluation du potentiel, des besoins psychosociaux, aide à la recherche d'emploi ou au retour aux études; • La durée de participation du jeune à cette première phase d'intervention est d'au plus trois mois, à raison d'un minimum de 20 heures/semaine; • La deuxième phase comprend des activités de suivi sur le plan de l'accompagnement, du parrainage et de la motivation, réalisées par l'organisme pour une période d'un an suivant le début de la participation; • Au cours de la première phase, le soutien du revenu, versé par l'organisme, est équivalent à la prestation de base de l'assistance-emploi, à laquelle s'ajoute une allocation de 30 \$ par semaine; un remboursement de certains frais reliés à la participation (frais de garde et frais de transport) est prévu; • Au cours de la deuxième phase, le soutien du revenu provient d'un emploi, de l'aide financière aux étudiants ou de l'assistance-emploi majorée, le cas échéant, d'allocations d'aide à l'emploi d'Employ-Québec; • Les activités offertes par l'organisme doivent être complémentaires à ce qui est déjà dispensé dans le milieu et se faire en concertation avec les autres partenaires (publics, privés et communautaires); • Solidarité jeunesse sera appliqué pendant deux ans, à partir de novembre 2000. 	<p>Ressources requises</p>
<p>Ressources humaines</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personnel des organismes externes partenaires, personnel des CLE modules sécurité du revenu et Emploi-Québec et celui des unités centrales du Ministère impliquées dans le projet. <p>Ressources matérielles et financières</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les coûts d'intervention sont estimés à 50 M \$ sur deux ans. Ils comprennent les frais d'allocations de base aux participants, les frais supplémentaires de participation et les montants remis à l'organisme pour l'intervention. Ces coûts seront assumés en partie par le Fonds de lutte à la pauvreté et en partie par la Sécurité du revenu. Ils excluent les coûts additionnels postparticipation qui seront assumés par Emploi-Québec et par la Sécurité du revenu. 	<p>Ressources requises</p>

ANNEXE I (suite)

Tableau résumant les principales composantes du projet Solidarité jeunesse

Activités de production	Module Sécurité du revenu <ul style="list-style-type: none"> • Choix de l'organisme partenaire ; • Négociation des ententes locales ; • Versement de la subvention à l'organisme ; • Examen de l'admissibilité, repérage des jeunes ; • Établissement du montant d'aide financière au participant ; • Référence vers la ressource externe partenaire ; • Participation au comité du suivi local ; • Enregistrement des participants et des ententes. Ressource externe partenaire <ul style="list-style-type: none"> • Formation de leurs intervenants ; • Établissement du profil et des besoins du jeune ; • Activités d'orientation, de counselling, etc. (phase 1) ; • Activités liées à l'accompagnement personnalisé (phase 2). 	<ul style="list-style-type: none"> • Versement du soutien financier aux participants ; • Enregistrement des participants ; • Participation au comité du suivi local ; • Concertation avec d'autres partenaires ; • Production de rapports périodiques. Module Emploi-Québec <ul style="list-style-type: none"> • Participation au comité du suivi local ; • Évaluation des besoins dans le cadre du Parcours à la suite de Solidarité jeunesse ; • Enregistrement et suivi des participants inscrits à une mesure active et aux activités d'aide à la recherche d'emploi. Central <ul style="list-style-type: none"> • Formation des intervenants des réseaux ; • Coordination, suivi et évaluation du projet.
--------------------------------	---	--

<p>Résultats opérationnels et stratégiques</p>	<p>Résultats opérationnels :</p> <p>Participants</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de jeunes repérés / jeunes demandeurs; • Nombre de références / nombre de jeunes repérés; • Nombre de refus de participer; motifs; • Nombre de participants par CLE, par organisme; • Profil des participants; • Nombre d'abandons; • Durée des participations; • Nature de l'intervention 1^{re} phase, 2^e phase; • Source de revenu après la première phase. <p>Partenariat / concertation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'ententes signées avec les organismes partenaires: organismes CJE, autres types d'organismes; • Comités locaux (sécurité du revenu, Emploi-Québec, organisme partenaire) mis en place, mécanismes de fonctionnement, rencontres; • Autres acteurs concernés, activités de concertation avec d'autres partenaires mises en place. 	<p>Résultats stratégiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Taux de désistement de l'inscription à l'assistance-emploi des jeunes de 18 à 20 ans en faveur de Solidarité jeunesse; • Taux de non-retour à l'assistance-emploi des jeunes ayant participé; • Taux de sorties des jeunes de 18-20 ans aptes à l'emploi.
---	---	--

ANNEXE I (suite)

Tableau résumant les principales composantes du projet Solidarité jeunesse

Effets et répercussions intermédiaires	<p>Sur les participants</p> <ul style="list-style-type: none"> • Acquisition d'attitudes favorables à l'insertion (estime de soi, connaissance de soi, etc.); • Adéquation entre les besoins psychosociaux et professionnels du jeune et son plan d'action; • Formations, retours aux études; • Participations à des mesures actives; • Satisfaction des jeunes participants et ex-participants. 	<p>Sur le partenariat / la concertation</p> <ul style="list-style-type: none"> • Partenariat entre les réseaux Sécurité du revenu, Emploi-Québec et les ressources externes offrant le service; • Activités favorisant l'accueil des participants (ex. emploi, stage, formation) mises en place par les partenaires engagés dans le projet.
Effets et répercussions ultimes	<ul style="list-style-type: none"> • Taux de désistement de l'assistance-emploi; cheminement des jeunes en postparticipation à Solidarité jeunesse; • Insertion en emploi 12 mois après la fin de la participation et qualité de cette insertion; retours aux études, types de formations; • Atteinte de la cible de 75 % auprès des jeunes demandeurs: en formation, en emploi ou aux études 18 mois après l'admissibilité à l'assistance-emploi. 	

Source: Direction de la recherche et l'évaluation statistique, MESS.

ANNEXE II
Solidarité jeunesse – Cheminement

Problématiques	Situation	Repérage des jeunes	Préparation à l'intervention	Intervention	Évaluation
Expériences d'apprentissage négatives Décrochage scolaire	Manque de défis appropriés Isolement Exclusion sociale	Demande d'aide financière	Formation et mobilisation des intervenants	Accompagnement personnalisé, soutenu (compétent, disponible et spécialisé dans l'intervention auprès des jeunes) <ul style="list-style-type: none"> • Orientation • Motivation • Connaissance de soi, évaluation du potentiel • Employabilité 	Détermination d'un projet professionnel, de vie
Expériences de travail négatives ou non significatives Recherches d'emploi infructueuses	Autoperception négative ou irréaliste des compétences ou des possibilités Incapacité de projection dans l'avenir		Soutien aux organismes fournisseurs de services	Continuité et complémentarité de l'intervention et des services offerts <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance de soi • Autoévaluation • Autoefficacité • Amélioration des compétences personnelles 	Acquisition d'attitudes et d'aptitudes favorables à l'emploi <ul style="list-style-type: none"> • Connaissance de soi • Autoévaluation • Autoefficacité • Amélioration des compétences personnelles Amélioration des compétences professionnelles

ANNEXE II (suite)
Solidarité jeunesse – Cheminement

Problématiques	Situation	Repérage des jeunes	Préparation à l'intervention	Intervention	Évaluation
Interactions non fructueuses avec adultes (parents, intervenants, etc.) Absence de soutien	Lacunes / compétences Lacunes des ressources d'aide, des interventions		Information et mobilisation des collectivités locales Signatures d'engagements de solidarité	Micro-expériences personnelles de succès répétés	Satisfaction des participants
	Situation financière précaire		Soutien à la mobilisation	Partenaires locaux mobilisés, responsables, complices (collaboration, concertation, partenariat)	Raccrochage scolaire Insertion en emploi Parcours vers l'insertion, la formation et l'emploi
			Maintien et développement de la mobilisation	<ul style="list-style-type: none"> • Intervention psychosociale • Formation • Emploi 	Concertation locale et partenariat entre les acteurs du milieu dans l'aide aux jeunes (capacité d'accueil des jeunes dans les institutions, organismes, établissements d'enseignement et entreprises) Complémentarité et continuité des services offerts

CONTEXTE ÉCONOMIQUE

Source : Direction de la recherche et l'évaluation statistique, MESS.

PARTIE II

FEMMES ET INSERTION
SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Travailler un peu, beaucoup, comment ?

L'intégration des femmes en emploi

Diane Lavallée

Je ne vous surprendrai sûrement pas en vous disant que l'idée voulant que l'égalité des sexes soit chose faite est assez répandue au sein de la population tant auprès des jeunes que des moins jeunes.

Mais pourquoi alors ressentir une insatisfaction ou une inquiétude devant l'entrée des jeunes femmes dans la vie active ? Elles ont grandi dans un contexte familial et scolaire plus égalitaire que celui des générations précédentes. L'optimisme devrait s'imposer d'emblée. Ne sont-elles pas en train de réaliser les objectifs du mouvement des femmes ou de leurs propres mères : avoir les enfants qu'elles désirent et, en même temps, en toute égalité et en toute autonomie, s'investir dans une carrière qu'elles ont choisie ?

Mais comment s'effectue le passage des jeunes filles vers la vie adulte avec ses défis, ses promesses et ses responsabilités ? S'en tirent-elles mieux que leurs mères à leur âge ou que les hommes de leur génération ?

Une chose est certaine, les jeunes femmes entrent dans la vie adulte plus scolarisées que leurs mères ne l'étaient et que les hommes de leur âge. La démocratisation de l'enseignement postsecondaire, dans la foulée de la Révolution tranquille, a permis aux femmes d'accomplir un rattrapage certain. Je suis en outre convaincue que le mouvement des femmes, en valorisant l'éducation comme moyen d'atteindre l'autonomie personnelle et économique, a constitué un puissant moteur dans la scolarisation des femmes.

Ce tableau positif cache pourtant d'autres réalités : le quart des jeunes filles actuellement âgées entre 7 et 16 ans n'obtiendront pas leur diplôme de secondaire V au programme régulier ; une sur cinq ne l'aura toujours pas à l'âge de 20 ans. Ce portrait est certes moins alarmant que celui que présentent les garçons. Toutefois, les raisons liées à l'abandon scolaire des filles sont fort différentes.

En effet, les jeunes décrocheurs sont convaincus de pouvoir se tirer d'affaire dans la vie avec une scolarité incomplète et, effectivement, bien qu'ils aient la vie de plus en plus difficile à cet égard, s'en tirent mieux que les jeunes décrocheuses qui, très jeunes, se retrouvent souvent avec de lourdes responsabilités familiales ou encore, n'entrevoient leur avenir que dans une relation de dépendance, soit envers un conjoint, soit envers l'État.

Une scolarité écourtée semble donc pénaliser davantage les filles. Alors que la moitié des hommes qui ont une scolarité de 0 à 8 ans occupent un emploi, ce n'est le cas que de 20 % des femmes ayant la même scolarité. Par exemple, dans la MRC de Papineau (1996) en Outaouais, les femmes de 20 à 24 ans qui n'ont pas terminé leur cinquième secondaire connaissent un taux de chômage de 60 %, comparativement à 14 % chez les hommes de mêmes conditions.

Aujourd'hui encore, les femmes sont loin d'être réparties également dans les divers programmes d'études, une source persistante d'iniquités.

Les filles continuent à privilégier les professions et les métiers traditionnellement féminins. Au secondaire professionnel, 75 % des filles se préparent à occuper des emplois en soins esthétiques, en secrétariat, en soins de santé, en services sociaux, éducatifs et juridiques. Il existe pourtant 21 programmes de formation. On observe des phénomènes semblables au collégial et à l'université.

En 1997, selon les indicateurs de l'éducation, les femmes obtenaient les deux tiers ou plus des diplômes en sciences de l'éducation, en sciences de la santé et en sciences humaines. Par contre, elles détenaient moins de 20 % des diplômes de baccalauréat et de maîtrise en génie et en informatique et moins de 35 % des diplômes en sciences physiques.

Les données de l'Enquête sur la population active apportent un éclairage supplémentaire sur les choix professionnels des jeunes femmes. Une analyse fine de la main-d'œuvre âgée de 25 à 29 ans montre un accroissement significatif, au cours de la dernière décennie, du taux de féminité de plusieurs professions traditionnellement occupées par les femmes. Par exemple, en 2000, les femmes représentent 85 % des personnes de 25 à 29 ans qui occupent des postes dans le secteur de la santé, alors que ce taux était de 75 % en 1990. Dans les professions des sciences sociales, de l'enseignement et de l'administration publique, les jeunes femmes comptent pour 78 % de la main-d'œuvre de ce même groupe d'âge, comparativement à 67 % il y a dix ans.

Ces choix stéréotypés seraient sans importance si le marché de l'emploi attribuait une même valeur aux tâches effectuées massivement par les femmes et celles effectuées majoritairement par les hommes. Or, ce n'est pas le cas. Toutefois, une tendance encourageante se dessine. On constate que, lentement, les choix des filles se diversifient.

Et cela commence à paraître dans la main-d'œuvre. Une analyse fine des données de l'Enquête sur la population active montre une augmentation de la proportion de femmes âgées entre 25 et 29 ans dans le domaine des sciences naturelles et appliquées. Cette proportion est en effet passée de 18,6 % en 1990 à 28,4 % en 2000.

Elles ont par ailleurs investi des professions traditionnellement masculines. Déjà majoritaires à l'université dans une proportion de près de 60 % en droit et en médecine, les avocates représentent 41 % du Barreau et 31 % du Collège des médecins. En médecine vétérinaire, la présence des femmes s'accroît au cours des prochaines années ; elles représentent déjà 45 % des membres de l'Ordre des médecins vétérinaires et 82 % des diplômés de cette faculté en 1997.

En dépit de l'allongement de la fréquentation scolaire, l'entrée sur le marché du travail n'est cependant pas retardée. En effet, la proportion des filles de 15 à 24 ans étudiant à temps plein est passée de 52 à 86 % en 25 ans.

Si les études ne retardent pas la participation au marché du travail, elles en modifient cependant la forme. On étudie et on travaille en même temps.

Mais une fois la période d'études terminée, la scolarisation plus poussée des jeunes femmes et leurs meilleurs résultats scolaires comparativement aux jeunes hommes apportent-ils les bénéfices tant attendus ? Malheureusement, pas toujours !

Décrocher un emploi après ses études est une chose, la qualité de cet emploi en est une autre ; à cet égard, les écarts sont marquants entre les femmes et les hommes et généralement à l'avantage de ces derniers. Ainsi, les femmes occupent plus souvent que les hommes des emplois temporaires et à temps partiel et travaillent moins souvent qu'eux dans un domaine lié à leur formation. De façon tenace, le travail à temps partiel constitue une caractéristique de la main-d'œuvre féminine ; moins de 10 % des hommes travaillent à temps partiel, essentiellement des jeunes, alors qu'il est le lot de plus du quart des femmes en emploi de tous les âges.

En 20 ans, la proportion de personnes qui occupent plus d'un emploi a plus que doublé, passant de 2 à 5 % ; ce taux atteint même 8 % dans le secteur de la santé et des services sociaux. Les femmes de plus de 25 ans représentent le groupe où le cumul d'emplois a augmenté le plus rapidement, au point où elles sont maintenant légèrement majoritaires à cumuler des emplois. On conçoit

aisément que les efforts d'ingéniosité pour concilier les responsabilités familiales et professionnelles soient multipliés lorsque le temps de travail se répartit entre deux types d'activité et deux lieux de travail !

Par ailleurs, on remarque que les finissantes dans des secteurs traditionnellement masculins ont du succès en emploi. Tout comme les garçons, les filles ont donc intérêt à s'imposer dans les domaines où elles sont minoritaires. On constate que ce sont dans des secteurs non traditionnels pour les femmes qu'elles présentent les plus hauts taux de placement, dépassant parfois celui des hommes ; c'est le cas par exemple en métallurgie, en électrotechnique et en fabrication mécanique. Bien sûr les besoins en main-d'œuvre féminine qualifiée existent, mais les résistances à leur intégration en emploi sont encore omniprésentes.

Ces résistances seraient plus importantes quand il s'agit d'emploi nécessitant une certaine force physique (monteuse de ligne, par exemple). L'intégration s'effectue plus facilement si l'employeur consent à placer les rares femmes qu'il embauche dans des équipes où se retrouvent déjà d'autres femmes. Et malheureusement, ces femmes doivent encore faire la preuve de leur compétence, développer des habiletés pour intégrer un groupe d'hommes et résister au sexisme ambiant.

Aujourd'hui, les jeunes, femmes et hommes, sont confrontés à un marché du travail où l'emploi salarié permanent à temps plein est de moins en moins la norme ; ils doivent composer avec le travail à temps partiel, le travail temporaire ou, bon gré, mal gré, créer leur propre emploi. Toutefois, une étude que nous avons réalisée montre que les femmes sont davantage touchées que les hommes par les aspects négatifs ou précaires du travail dit atypique.

Une étude de la Cie F (entreprise vouée à la formation des entrepreneures) révèle qu'en 1997, le revenu moyen des travailleuses autonomes sans employés était de 16 034 \$ et 50 % d'entre elles gagnaient moins de 10 557 \$. Évidemment, ces travailleuses doivent assumer seules leur protection contre les absences en raison de maladie ou de grossesse, assurance emploi, se payer des vacances et prévoir leur sécurité financière à la retraite. Autre indice de précarité, en 1993, sur 19 000 travailleurs autonomes, presque un sur 20 a eu recours à la sécurité du revenu. De ce nombre, 60 % étaient des femmes.

Mais comment les femmes entrepreneures s'en tirent-elles ? Au Canada, d'après des études économiques de la Banque de Montréal, les entreprises dirigées par des femmes affichent une stabilité et une capacité à régler leurs comptes à l'échéance au même titre que la moyenne des entreprises. Leur taux de création d'emplois a progressé quatre fois plus rapidement que la moyenne nationale entre 1991 et 1994. Ces entreprises génèrent plus d'emplois que les 100 plus grandes entreprises combinées et leur taux de survie se compare à celui de la moyenne des entreprises canadiennes.

Malgré cette réussite, il semble que certaines organisations ne soient pas encore complètement exemptes de pratiques discriminatoires à l'endroit des femmes. La situation des femmes entrepreneures est révélatrice à cet égard. Une étude, conduite par le Groupe-conseil en entrepreneuriat féminin constitué en 1999 par le ministère de l'Industrie et du Commerce, a conclu à l'existence de préjugés de la part de certaines institutions financières à l'endroit des femmes à la recherche de financement pour leur projet d'affaires. Bien qu'on ne puisse qualifier ces attitudes de discrimination systémique, certaines pratiques s'incrument, comme celle de demander plus de garanties personnelles ou le cautionnement d'une tierce partie lorsque la demande provient d'une femme.

Il faut ajouter qu'une dirigeante d'entreprise a plus de chance de voir sa demande de prêt refusée qu'un collègue et que l'appartenance au sexe féminin diminue les chances d'obtention d'une marge de crédit, d'un relèvement du plafond de la marge de crédit ou d'un prêt à terme. Situation tout aussi étonnante en 2001 : les directeurs de crédit exigent des femmes chefs d'entreprise des taux d'intérêt plus élevés que ceux consentis aux hommes.

Un autre aspect souvent négligé : les femmes ont peu progressé dans les emplois de gestionnaires durant la dernière décennie. Elles occupaient 30 % des postes de gestion en 1990. Aujourd'hui, ce pourcentage s'élève à 34 %. Elles sont par ailleurs peu présentes parmi les cadres supérieurs avec 17,5 % des postes. Il y a dix ans cette proportion s'élevait à 14 %.

Comment alors contourner tous les obstacles inhérents aux exigences de l'organisation rigide du marché du travail avec le désir de fonder une famille ou de s'engager professionnellement et socialement ? L'équilibre tant recherché n'est-il pas aujourd'hui davantage une responsabilité collective plutôt que personnelle ?

On sait très bien que le partage des responsabilités familiales et des tâches domestiques est loin d'être équitable, malgré les progrès enregistrés. La double tâche demeure toujours une réalité « féminine ». En 1998, selon une étude de Statistique Canada, les femmes consacraient toujours en moyenne deux heures de plus, par jour, que les hommes aux travaux ménagers. Qu'elles soient prises par leurs responsabilités familiales, qu'elles entendent participer le moins possible activement à la vie de leur collectivité ou qu'elles soient simplement désireuses d'avoir une meilleure qualité de vie, les femmes se retrouvent dans l'impossibilité de tout consentir à la vie professionnelle. Fort heureusement, on perçoit l'émergence d'un nouveau discours chez les hommes qui remet en question la primauté du travail sur les autres aspects de la vie. Est-ce le début du véritable changement ?

En définitive, pouvons-nous dire que l'insertion socioprofessionnelle des jeunes femmes s'effectue mieux que celle de leurs mères ? Il est certain que la possibilité de concrétiser leurs ambitions professionnelles s'est accrue. Nous

n'en sommes plus à l'étape des « pionnières » dans plusieurs professions. Le mouvement vers la diversification des choix de carrière est amorcé, malgré la lenteur des progrès.

Les politiques publiques facilitant la conciliation travail-famille se sont également améliorées (garderies à 5 \$, assurance parentale, etc.). Le partage des responsabilités familiales, bien qu'encore inégal, tend à s'améliorer. Il reste maintenant au milieu du travail lui-même, c'est-à-dire aux entreprises, de faire montre d'une plus grande responsabilité et souplesse à l'égard de leurs employés.

C'est d'ailleurs pour sensibiliser le monde des affaires à cette réalité que le Conseil du statut de la femme, en collaboration avec le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre et le Conseil de la famille et de l'enfance, décernera des prix d'excellence *ISO familles* à des entreprises, de diverses tailles, qui ont instauré des mesures de soutien pour permettre à leur personnel de mieux concilier leurs responsabilités parentales et leur travail. Nous visons à ce qu'elles servent de modèles à d'autres qui au Québec voudront emboîter le pas et démontrer que l'on peut faire rimer « productivité » avec « humanité ».

À travers mes propos, j'ai voulu montrer concrètement les différences marquées entre l'insertion socioprofessionnelle des jeunes filles et des jeunes garçons, entre les femmes et les hommes, domaine où, il faut l'admettre, des zones « dures » d'inégalité persistent. J'ai voulu aussi témoigner du déficit inacceptable entre les avancées scolaires et l'insertion sociale des femmes, mesurables à la lenteur des progrès à ce chapitre.

J'ai voulu enfin démasquer l'idée largement répandue que l'égalité entre les femmes et les hommes serait chose faite. Avec un salaire horaire moyen représentant 83,9 % de celui des hommes ; une occupation des deux tiers des emplois à temps partiel ; en majorité du côté des travailleuses autonomes précaires, peu présentes dans la hiérarchie des entreprises, faisant encore face à des préjugés de certaines institutions financières quant à la recherche de financement pour leur projet d'affaires et avec un déséquilibre persistant dans le partage des tâches familiales, j'affirme le contraire.

Notre société, ouverte sur le monde et à l'avant-garde dans bien des domaines, nous interpelle toutes et tous (gouvernements, entreprises, milieu de l'éducation, travail, financier, syndical...) afin de préparer notre jeunesse d'aujourd'hui, y compris nos filles, aux défis de demain, sachant pertinemment que filles et garçons désirent autant que nous se réaliser comme parent, comme professionnel et comme citoyen dans un monde en constantes et profondes mutations. Les préparer et les soutenir pour qu'ils puissent se réaliser pleinement, c'est le défi qu'il faut ensemble relever...

Femmes, famille et emploi au Japon

Thierry Ribault

Il est frappant de constater que dans un travail récent (qui actualise et prolonge une recherche menée en 1990) portant sur quinze pays de l'OCDE et visant à établir une carte statistique des relations entre famille et travail, les auteurs aboutissent à la conclusion selon laquelle le Japon reste totalement inclassable : ce pays « forme à lui seul un groupe » (Barrère-Maurisson et Marchand, 1990, 2000). De fait, le Japon semble être un des rares pays pour lesquels les auteurs ne parviennent à mettre en relief aucune relation forte, ni entre une structure familiale traditionnelle et une faible intégration des femmes dans l'activité professionnelle, ni entre une structure familiale éclatée et une forte activité féminine salariée. Prudents, les auteurs précisent que « dans chaque situation jouent également des caractéristiques spécifiques, d'ordre historique, institutionnel ou politique, qui donnent des formes originales aux relations entre travail et famille dans les différents pays ». Notre propos est ici d'essayer modestement d'avancer quelques pistes relatives à ces caractéristiques dans le cas du Japon.

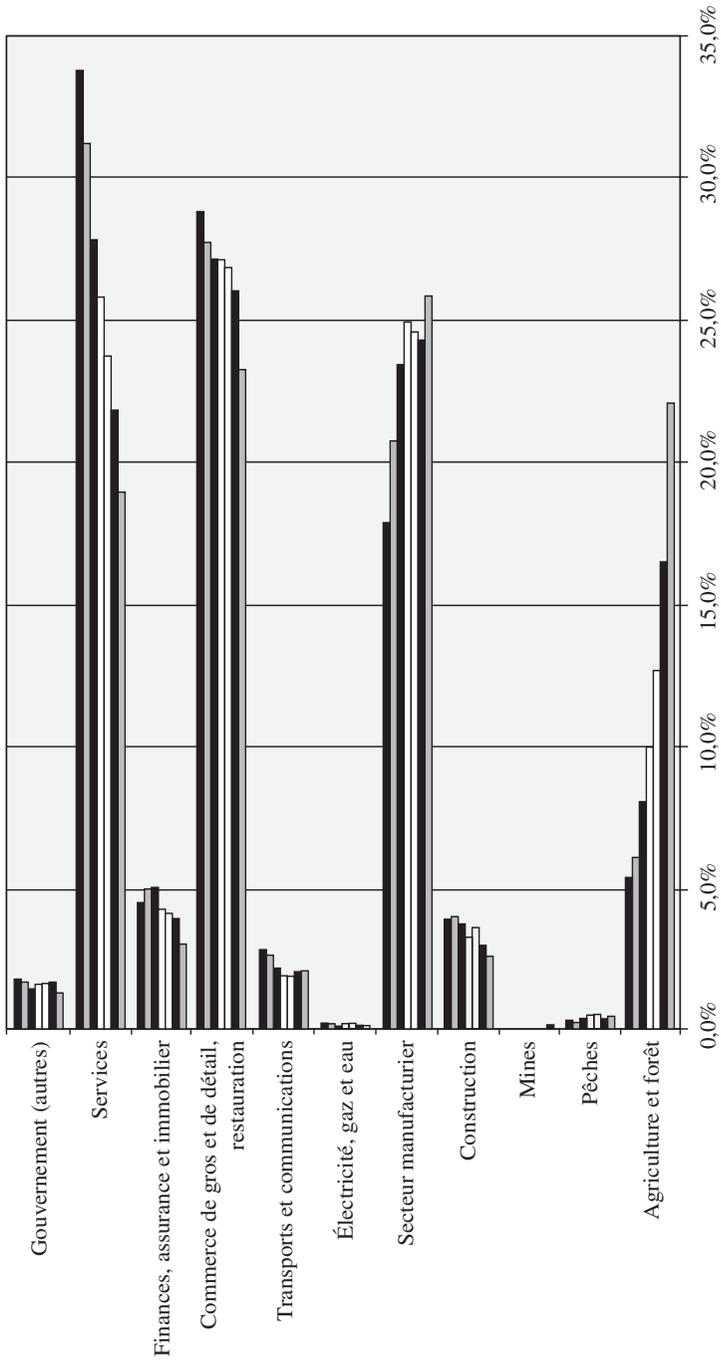
Durant les vingt-cinq dernières années, le nombre de femmes participant à la force de travail a augmenté de manière considérable au Japon : il est passé de 20 à 27 millions entre 1975 et 2000. Ainsi, plus de la moitié de la croissance en emplois entre 1975 et 2000 est due à l'emploi féminin. Les femmes représentent en 2000 près de 41 % de l'emploi total japonais contre 37 % vingt-cinq ans avant. Leur taux d'activité est passé de 45,7 % à 49,3 % durant cette période, même si ce taux a tendance à baisser légèrement depuis 1995. Toujours sur cette période, 40 % de la croissance du nombre de chômeurs sont dus au chômage féminin : les femmes représentent 38 % des chômeurs en 2000 contre 34 % en 1975 (tableau 1).

TABLEAU 1
Données de base sur l'emploi au Japon 1975-2000

Ensemble (en millier)							
	Population de plus de 15 ans	Actifs	Actifs occupés	Chômeurs	Taux d'activité	Taux de chômage	Répartition des actifs
1975	84 430	53 230	52 230	1 000	63,0 %	1,9 %	100,0 %
1980	94 650	59 630	58 070	1 560	63,0 %	2,6 %	100,0 %
1985	94 650	59 630	58 070	1 560	63,0 %	2,6 %	100,0 %
1990	100 890	63 840	62 490	1 340	63,3 %	2,1 %	100,0 %
1995	105 100	66 660	64 570	2 100	63,4 %	3,2 %	100,0 %
2000	108 360	67 660	64 460	3 200	62,4 %	4,7 %	100,0 %
Femmes (en millier)							
1975	43 440	19 870	19 530	340	45,7 %	1,7 %	37,3 %
1980	45 910	21 850	21 420	420	47,6 %	1,9 %	36,6 %
1985	48 630	23 670	23 040	630	48,7 %	2,7 %	39,7 %
1990	51 780	25 930	25 360	570	50,1 %	2,2 %	40,6 %
1995	54 020	27 010	26 140	870	50,0 %	3,2 %	40,5 %
2000	55 830	27 530	26 290	1 230	49,3 %	4,5 %	40,7 %
Hommes (en millier)							
1975	40 990	33 360	32 700	660	81,4 %	2,0 %	62,7 %
1980	48 740	37 780	36 650	1 140	77,5 %	3,0 %	63,4 %
1985	46 020	35 960	35 030	930	78,1 %	2,6 %	60,3 %
1990	49 110	37 910	37 130	770	77,2 %	2,0 %	59,4 %
1995	51 080	39 650	38 430	1 230	77,6 %	3,1 %	59,5 %
2000	52 530	40 130	38 170	1 970	76,4 %	4,9 %	59,3 %

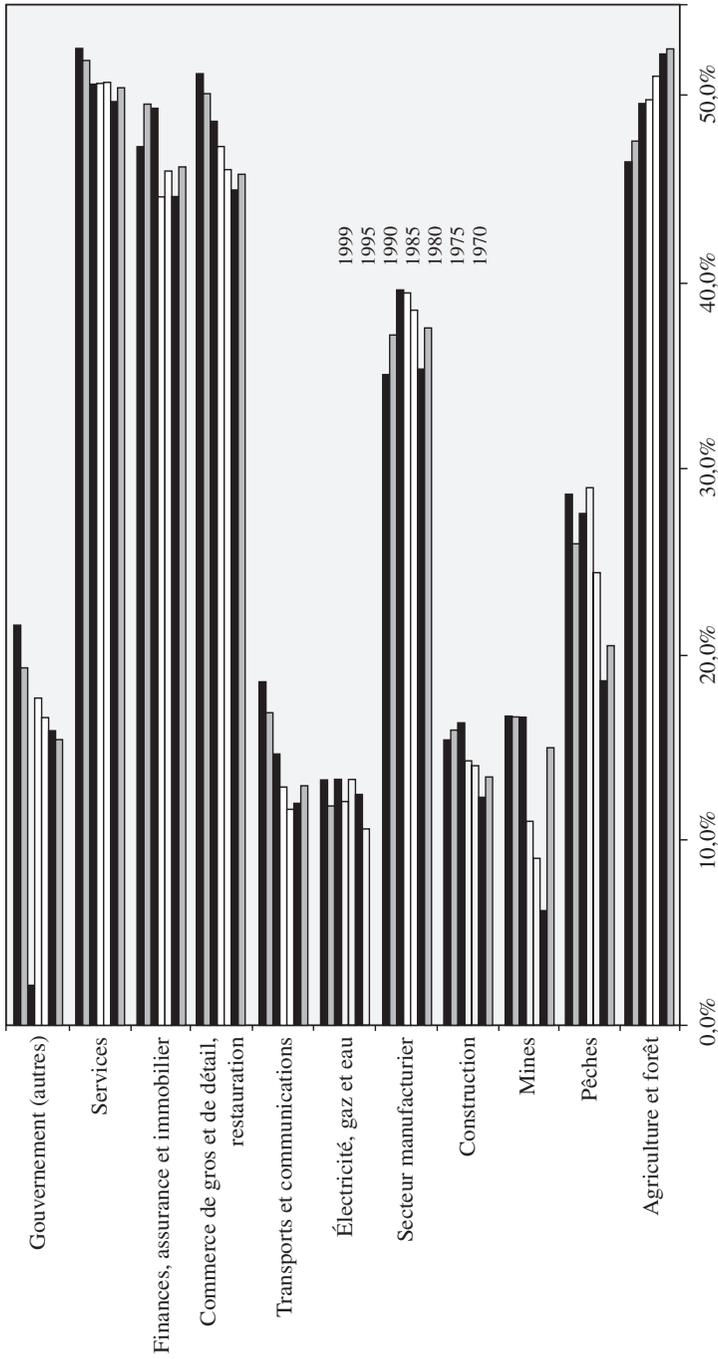
Sans trop de surprise, on trouve en 2000 la majeure partie des emplois féminins dans les activités tertiaires : 34 % dans les services, 29 % dans le commerce et la restauration, deux secteurs dans lesquels elles sont majoritaires (figures 1 et 2). De même, en termes de professions, 61 % des femmes occupent des emplois de « col blanc » contre 48 % des hommes. Deux éléments caractérisent cependant l'emploi féminin au Japon : l'interruption d'activité d'une part, le poids du travail à temps partiel d'autre part.

FIGURE 1
Répartition de l'emploi féminin par secteurs d'activité



Source : Labour force survey, Aca.

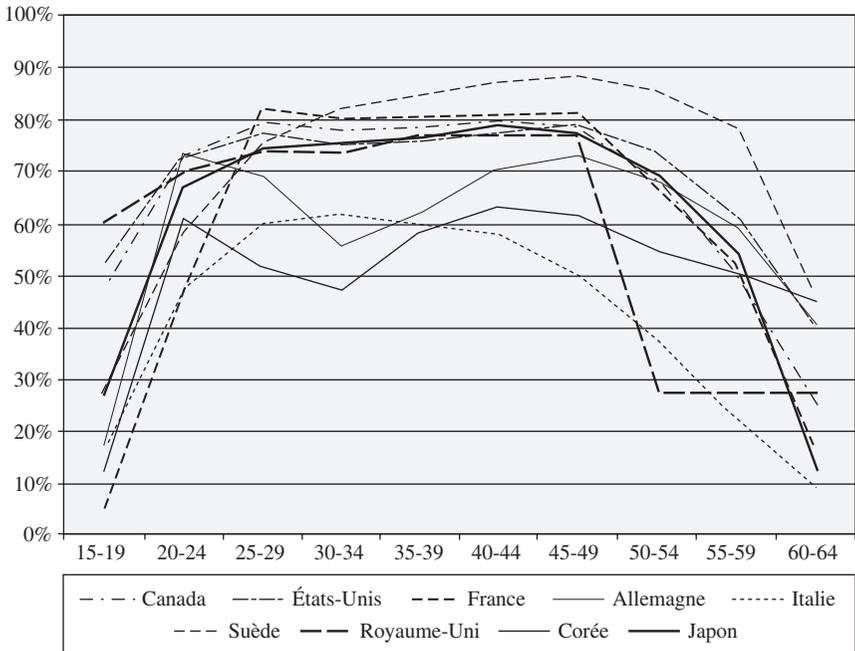
FIGURE 2
Part des femmes dans l'emploi total de chaque secteur d'activité



Source : Labour force survey, Aca.

Le Japon est sans doute un des pays de l'OCDE qui présentent une courbe d'activité féminine aussi brutalement interrompue dans les classes d'âge intermédiaires. Seule la Corée du Sud présente un profil d'activité féminine similaire (figure 3). Certes au Japon, le taux d'activité de la classe d'âge 25-29 ans a augmenté de 15 points entre 1960 et 2000, mais la courbe en M demeure, son creux s'étant déplacé (et même accentué), au fil du temps, des 25-29 ans aux 30-34 ans, reflétant le recul progressif de l'âge du mariage et de la première

FIGURE 3
Comparaison des taux d'activité des femmes selon l'âge en 1998

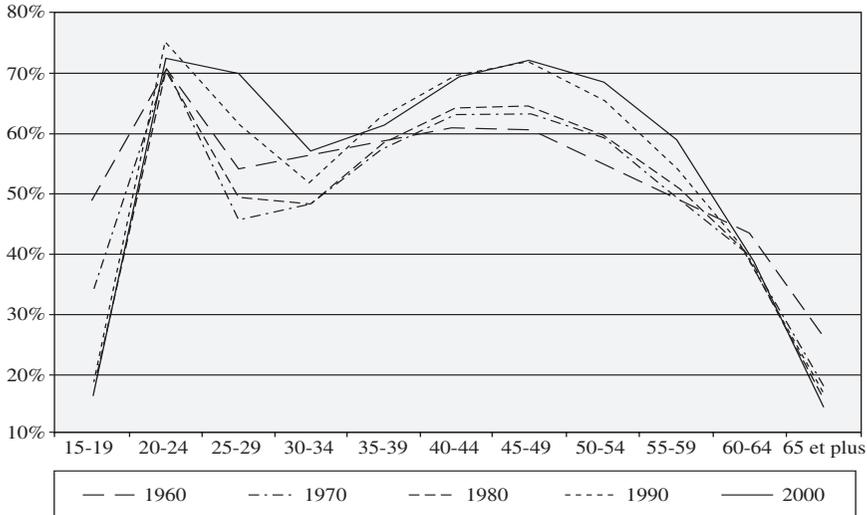


Source : ILO, 1999.

naissance (figure 4). Quels sont les facteurs qui contribuent à l'explication de cette discontinuité de l'emploi féminin ? Quel est notamment le poids d'éléments a priori déterminants comme le nombre d'enfants et l'âge de ces enfants ?

Le développement rapide du travail à temps partiel est une seconde caractéristique majeure de la montée de l'emploi salarié féminin au Japon. Selon l'Enquête sur la force de travail, qui a recours au critère du temps de travail pour distinguer les salariés à temps plein de ceux à temps partiel, 20 % des salariés japonais effectuaient moins de 35 heures de travail par semaine en 2000 contre 6,3 % en 1960. Tandis que la proportion de salariés masculins à temps partiel, selon ce critère, est passée de 5,2 % à 9,5 % entre 1960 et 2000, la proportion de

FIGURE 4
Taux d'activité des femmes selon l'âge au Japon



Source : Labour force survey, Aca.

femmes dans cette situation d'emploi est passée de 9 % à 36 % sur la même période. La tendance au développement du temps partiel féminin n'est pas unique au Japon. On la retrouve dans de nombreux pays industrialisés, même si on distingue deux types de pays : ceux où l'on observe une montée simultanée du taux d'activité et du taux d'emploi à temps partiel féminins (par exemple le Japon, la France ou la Nouvelle-Zélande) ; ceux où le taux d'activité des femmes croît sans pour autant que cette croissance s'accompagne d'une croissance du taux d'emploi à temps partiel (c'est le cas par exemple des États-Unis ou de la Norvège). Comment expliquer, au Japon, cette croissance du travail à temps partiel, aussi bien du côté de l'offre que du côté de la demande ? Quel est, dans cette croissance, le poids des facteurs institutionnels (fiscalité, modes de garde, politiques de conciliation emploi-famille) et celui des facteurs liés à la nature des relations familiales ? Comment enfin, l'organisation même du travail structure-t-elle les comportements d'activité des femmes ?

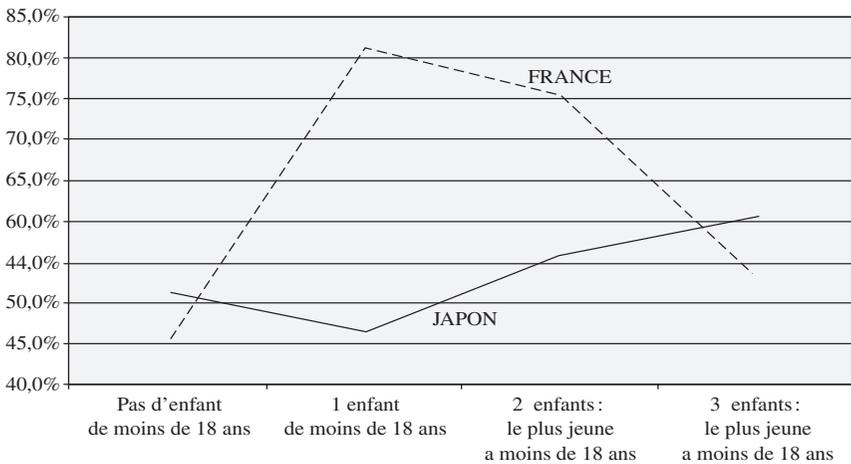
L'EMPLOI FÉMININ AU JAPON : UN MODÈLE DE RUPTURE D'ACTIVITÉ

Les deux principaux motifs de rupture d'activité des salariées japonaises sont, d'une part la prise en charge des enfants, et d'autre part celle des parents âgés. Examinons de manière détaillée le cas de la prise en charge des enfants.

Le nombre d'enfants influe peu sur l'activité des femmes

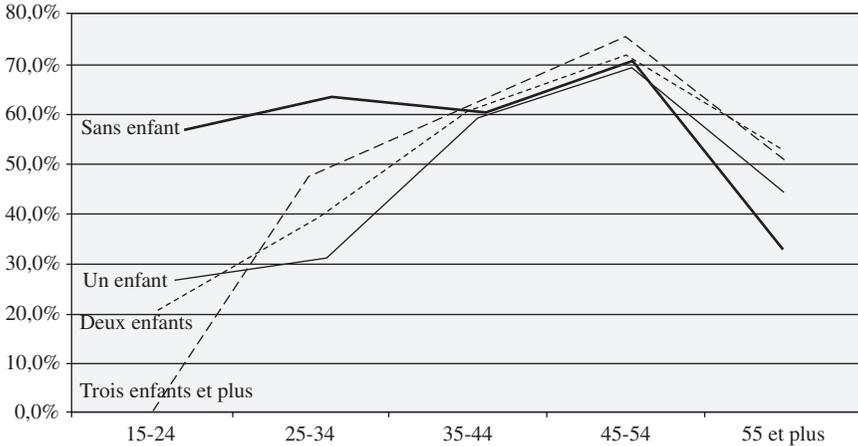
On remarque tout d'abord que le taux d'activité des femmes conjointes qui n'ont pas d'enfant de moins de 18 ans est plus élevé au Japon qu'en France (figure 5). Ceci est dû à l'activité élevée des femmes de plus de 55 ans au Japon par rapport à la France. On note également un écart important en faveur de la France dans les taux d'activité des femmes conjointes ayant 1 ou 2 enfants. L'activité redevient plus élevée au Japon dans le cas des femmes ayant trois enfants ou plus. Plus frappant, l'activité diminue avec le nombre d'enfants en France alors qu'elle augmente au Japon. La décomposition par classe d'âge montre qu'au Japon, les 15-24 ans diminuent leur activité avec le nombre d'enfants mais que pour les 25-34 ans, c'est la relation inverse qui semble prévaloir : plus elles ont d'enfants, plus elles sont actives. Cette relation inversée est également vraie pour les autres classes d'âge au-delà de 35 ans, mais avec une moindre différenciation selon le nombre d'enfants (figure 6). On peut donc conclure que le nombre d'enfants n'a pas une incidence déterminante sur le taux d'activité des femmes conjointes japonaises. Comment expliquer ce phénomène contre-intuitif ? Une analyse de l'activité selon l'âge du plus jeune enfant nous permet d'apporter des éléments de réponse.

FIGURE 5
**Activité des femmes conjointes selon le nombre
 et l'âge du plus jeune enfant**



Source : Japon, Enquête spéciale du Labour force survey, 1999 ; France, Enquête emploi 2001.

FIGURE 6

Activité des femmes conjointes selon leur âge et selon le nombre d'enfants

Source : Enquête spéciale du Labour force survey, 1999, Aca.

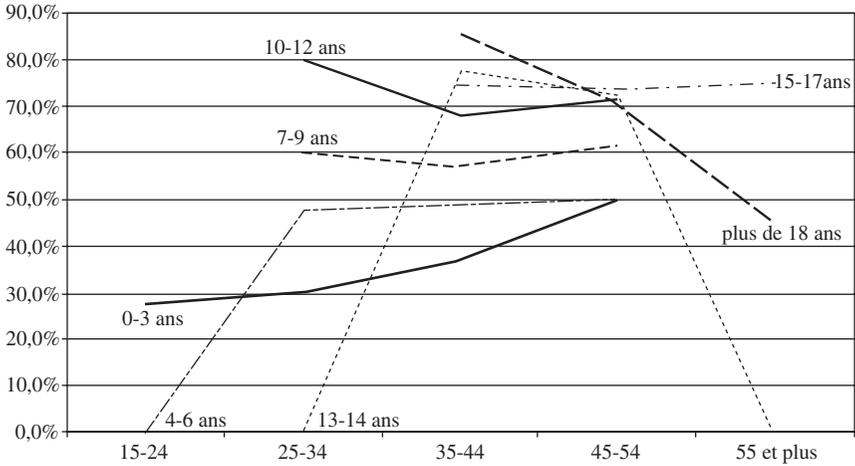
L'âge des enfants est un facteur déterminant de l'activité féminine

L'âge du plus jeune enfant exerce une influence beaucoup plus forte sur le comportement d'activité des femmes conjointes japonaises que sur les françaises¹. Ceci est particulièrement vrai dans le cas où il y a un ou deux enfants dans le foyer : au Japon, plus l'enfant le plus jeune est en bas âge, plus l'activité de sa mère est réduite. Une décomposition de ce phénomène par classes d'âge des mères montre que plus l'âge de la mère est avancé, moins le fait d'avoir un enfant en bas âge (moins de trois ans) freine son activité (figure 7).

On assiste donc à une très forte reprise d'activité des femmes lorsque l'âge de leur plus jeune enfant augmente : les Japonaises sont 2,5 fois plus actives lorsqu'elles ont un enfant de 7 à 17 ans que lorsqu'elles ont un enfant de moins de trois ans (figure 9). Plusieurs facteurs peuvent expliquer ce contraste. Nous évoquerons plus loin de manière plus détaillée les difficultés de prise en charge des enfants en bas âge dans les structures de garde et la prégnance de l'idéologie selon laquelle les soins maternels sont irremplaçables pour les enfants en bas âge. Un autre facteur peut expliquer cette reprise d'activité lorsque les enfants grandissent : le coût très élevé et croissant de leur scolarisation. Les dépenses d'éducation des ménages sont multipliées par plus de deux entre le jardin d'enfant et un établissement secondaire de premier cycle (12 à 16 ans) (figure 8). On constate d'ailleurs que la charge hebdomadaire de travail salarié des femmes

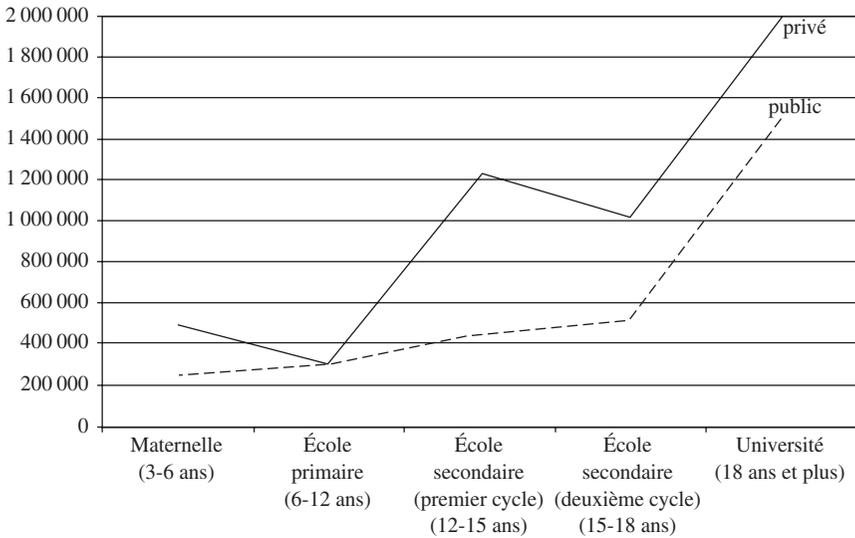
1. Le Royaume-Uni et l'Allemagne semblent de ce point de vue se rapprocher du Japon. Voir Linda Hantrais et Marie-Thérèse Letablier, 1996.

FIGURE 7
Activité des femmes conjointes japonaises selon leur âge
et selon l'âge du plus jeune enfant



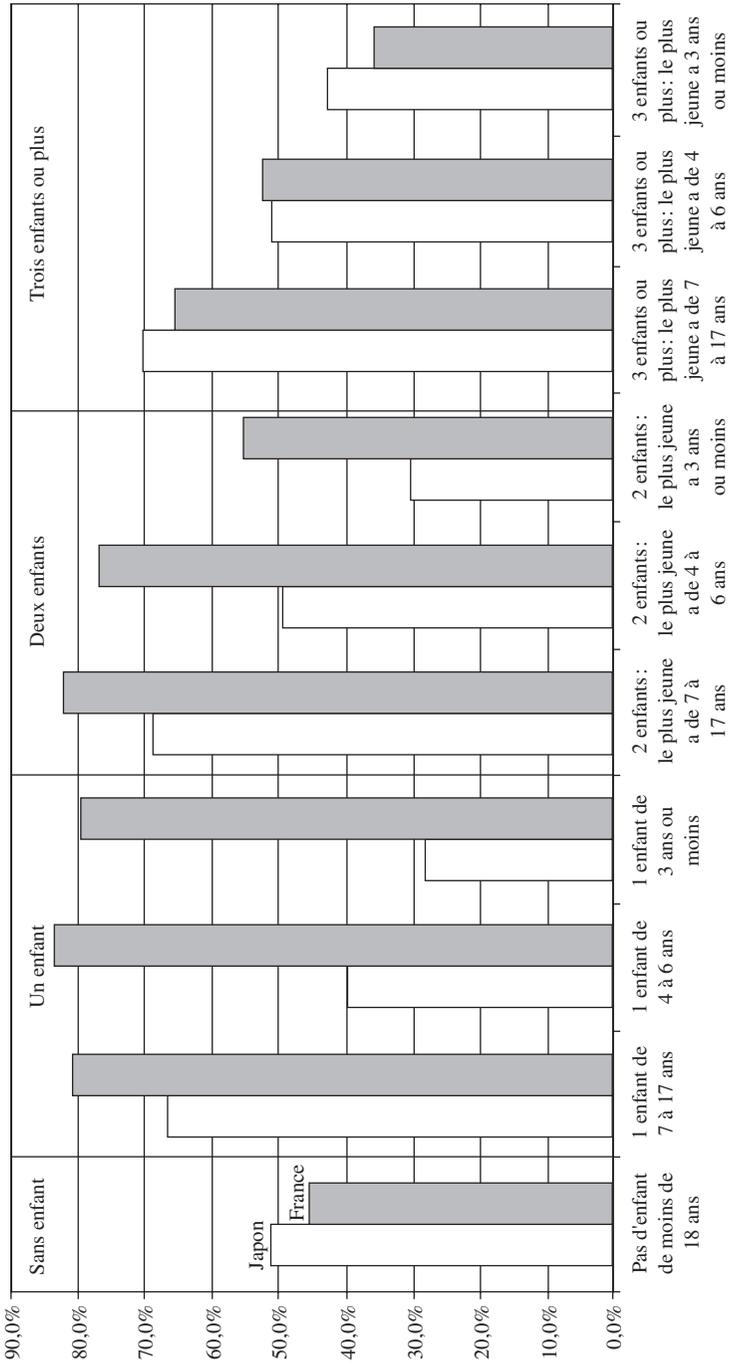
Source : Enquête spéciale du Labour force survey, 1999, Aca.

FIGURE 8
Dépenses annuelles des ménages pour l'éducation des enfants (en yens)



Source : ministère de l'Éducation et de la Culture, 1998.

FIGURE 9
Activité des femmes conjointes selon le nombre et l'âge des enfants de moins de 18 ans

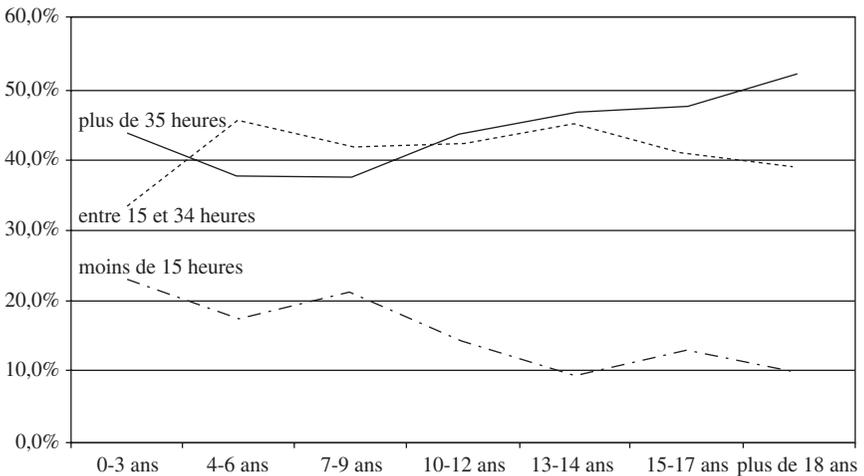


Source : Japon, Enquête spéciale du Labour force survey 1999 ; France, Enquête emploi 1997.

conjointes augmente avec l'âge du plus jeune enfant, pour tendre vers un horaire de « temps partiel à temps plein », c'est-à-dire supérieur à 35 heures par semaine (figure 10). Il y a donc bien, chez les femmes qui ont des enfants scolarisés, un souci d'accroître le « revenu d'appoint » de la famille par un accroissement du volume des heures de travail. On remarque que l'effet négatif de l'âge du plus jeune enfant sur l'activité féminine est relativement moins important lorsque la famille comprend trois enfants ou plus. Cette situation contraste avec la situation française, où les femmes se maintiennent en activité même avec des enfants en bas âge, en tout cas avant le troisième enfant.

FIGURE 10

Répartition des femmes conjointes actives salariées selon leur volume hebdomadaire de travail et selon l'âge du plus jeune enfant



Source : Enquête spéciale du Labour force survey 1999, Aca.

Le foyer à trois générations est favorable à l'activité des femmes

La présence sous le même toit de trois générations est encore relativement fréquente au Japon. En 1999, près de 22 % des femmes conjointes actives cohabitent avec leurs parents ou avec ceux de leur mari, et 30 % des femmes conjointes actives ayant un enfant de moins de 18 ans, sont dans la même situation. Cette caractéristique n'est pas sans effet sur les taux d'activité des femmes. Quel que soit l'âge du plus jeune enfant, et quel que soit l'âge de la mère, l'activité des femmes conjointes ayant au moins un enfant est beaucoup plus élevée lorsqu'elles cohabitent avec un ou les deux parents de l'un des membres du couple : en 1999, les taux d'activité sont 1,5 à 3 fois plus importants

lorsqu'il y a cohabitation². Quel que soit leur âge, les femmes conjointes actives ayant au moins un enfant travaillent plus souvent à temps plein lorsqu'elles cohabitent avec un ou les deux parents de l'un des membres du couple. Il y a donc bien un effet supplétif de la structure familiale par rapport aux besoins de prise en charge des enfants, effet qui, comme nous le verrons par la suite, n'est pas neutre dans les mécanismes de dépendance familiale.

Une question importante subsiste : pourquoi la reprise d'activité des femmes japonaises s'effectue-t-elle le plus souvent sur un statut d'emploi à temps partiel ?

LE TEMPS PARTIEL AU JAPON : UN STATUT D'EMPLOI FÉMININ

Si, pour estimer l'ampleur du travail à temps partiel, on se réfère au critère des emplois « non réguliers », par opposition aux emplois « réguliers » qui bénéficient des conditions afférentes à « l'emploi à vie » (*shushin-koyo*), on obtient des ratios d'emploi à temps partiel un peu plus élevés que lorsque l'on se réfère au temps de travail proprement dit. De fait, un nombre non négligeable de salariés sur des statuts non réguliers travaillent plus de 35 heures par semaine. D'après l'Enquête sur les statuts d'emploi, effectuée tous les cinq ans, l'économie japonaise comptait 12,6 millions de salariés non réguliers en 1997, contre 6,7 millions en 1982, soit un quasi-doublement des effectifs contingents en quinze ans. On est passé de 17 % des salariés sur statut non régulier en 1982 à un quart en 1997, ces pourcentages étant respectivement passés de 8 % à 11 % pour les hommes et de 32 % à 44 % pour les femmes. En 1997, près des trois quarts des statuts d'emploi non réguliers sont occupés par des femmes.

Entre 1982 et 1997, plus de la moitié de la croissance en emplois salariés est due aux salariés sur statut non régulier, et près des trois quarts de la croissance en emplois salariés féminins peuvent être attribués aux salariées ayant ce type de statut. Comment expliquer cette véritable explosion des emplois contingents, essentiellement féminins ?

Le temps partiel : effet de structure industrielle ou stratégie des entreprises ?

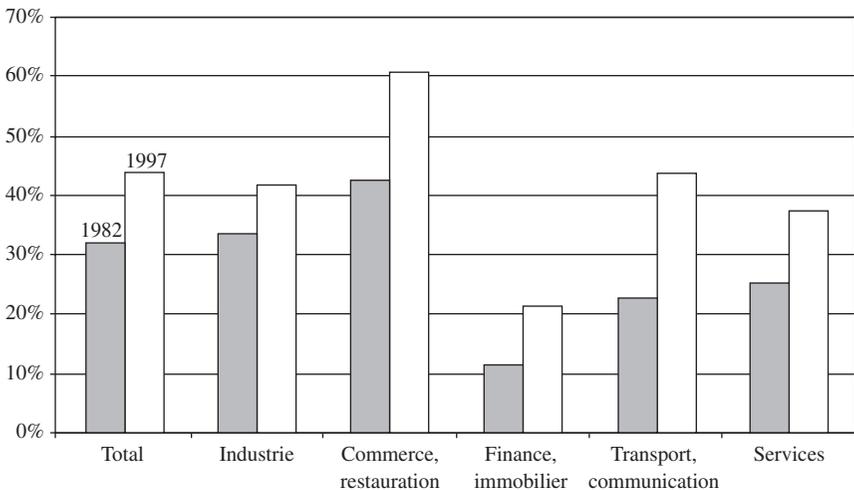
Houseman et Osawa (1998) ont montré que le développement rapide du temps partiel au Japon entre 1982 et 1992 était peu lié aux changements survenus dans la structure industrielle, c'est-à-dire à des modifications du poids relatif des différents secteurs d'activité dans l'emploi total (thèse de la tertiarisation comme vecteur de développement du temps partiel), mais plutôt à des changements dans les taux de recours à ce type de statut dans chacun des secteurs. Autrement dit

2. Enquête spéciale sur la force de travail, 1999, Agence de coordination administrative.

les effets intra-sectoriels auraient dominé les effets intersectoriels. Si on prolonge les calculs de ces auteurs jusqu'en 1997 (à partir des données de l'Enquête sur les statuts d'emploi), on s'aperçoit que si la structure industrielle de l'emploi était restée identique entre 1982 et 1997, on aurait seulement 3 % d'emploi à temps partiel en moins en fin de période. Cela signifie que les changements de la structure industrielle ont peu affecté le nombre de salariés à temps partiel y compris durant la fin des années 1990³. Par contre, les décisions des firmes de chaque secteur d'activité, y compris dans les secteurs manufacturiers, visant à accroître leur main-d'œuvre non régulière, ont pesé très lourdement sur le développement du temps partiel durant les quinze années considérées. Alors que dans les secteurs manufacturiers, le taux de salariés à temps partiel est passé de 14 % à 19 % entre 1982 et 1997, dans le commerce et la restauration, il est passé de 25 % à 40 % et dans les services aux personnes et professionnels, il est passé de 17 % à 27 %. Les taux ont augmenté de manière particulièrement rapide chez les femmes salariées : dans le commerce et la restauration 61 % d'entre elles étaient à temps partiel en 1997 contre 43 % en 1982 ; dans les services aux personnes et professionnels, 37 % étaient à temps partiel en 1997 contre 25 % en 1982 (figure 11). Les salariés masculins n'ont pas échappé à cette tendance, même si leur taux de temps partiel reste très inférieur à celui qui prévaut chez les femmes.

FIGURE 11

**Pourcentage de femmes salariées à temps partiel en 1982 et en 1997
selon le secteur d'activité**



Source : Enquête sur les statuts d'emploi, Aca.

3. Voir H. Fujiki, S. Kuroda Nakada et T. Tachibanaki, 2001 pour une conclusion analogue.

Pourquoi les entreprises ont-elles recours aux salariés à temps partiel ?

D'après Houseman et Osawa (1998), 80 % de la croissance en emplois à temps partiel entre 1982 et 1992 sont dus à la demande des firmes pour ce type de main-d'œuvre. Les pressions concurrentielles que connaissent les entreprises, notamment dans les secteurs du commerce, de la restauration et des services, mais aussi dans l'industrie, les ont poussées à rechercher une compression de leurs coûts du travail. Dans un contexte de montée du yen depuis les années 1970, de plus grande volatilité de l'économie dans son ensemble et de vieillissement de la main-d'œuvre, avec ses conséquences sur le renchérissement des coûts salariaux, le recours à une main-d'œuvre à temps partiel est particulièrement efficace du point de vue de l'objectif de baisse des coûts, ceci pour plusieurs raisons.

Tout d'abord, compte tenu de certaines rigidités liées à l'emploi de salariés à temps plein (les *seishain*), le recours au temps partiel permet aux firmes de faire des économies substantielles à la fois sur leurs coûts salariaux (salaire horaire) et sur leurs coûts non salariaux (charges sociales), tout en préservant les principes fondamentaux du système du salaire à l'ancienneté pour un noyau restreint de salariés à temps plein. La main-d'œuvre à temps partiel est bon marché, car les niveaux de salaire sont bas dans la mesure où ils sont fixés de manière horaire en fonction des niveaux en vigueur dans les bassins régionaux d'emplois. Ainsi, en 1998, une salariée à temps plein gagnait 1300 yens de l'heure alors qu'une salariée à temps partiel gagnait en moyenne 800 yens, soit un écart de plus de 30 %. Cet écart n'a d'ailleurs cessé de se creuser : tandis que le salaire horaire des femmes salariées à temps plein a été multiplié par 2,5 entre 1975 et 1998, celui des salariées à temps partiel a été multiplié par moins de deux. L'écart est encore plus grand si on inclut le bonus annuel dans la rémunération des salariées à temps plein, bonus auquel très peu de salariées à temps partiel ont accès. D'après Kezuka (2000), en incluant les bonus, les salariés à temps partiel, masculins et féminins confondus, percevaient en 1977 une rémunération horaire équivalente à 70 % de la rémunération des salariés à temps plein, contre 57 % en 1997⁴. Le niveau d'étude, la taille de l'entreprise, l'âge et l'ancienneté ne modifient que marginalement ces résultats⁵. Cette différence de traitement salarial est d'autant plus surprenante que la demande de travail à temps partiel de la part des entreprises excède l'offre depuis les années 1970⁶.

Deuxièmement, les charges sociales patronales afférentes aux emplois à temps partiel sont également très faibles : il n'existe pratiquement pas de cotisations sociales maladie ou de système de retraite pour cette catégorie de salariés.

4. Source : Enquête de base sur la structure des salaires, 1997, ministère du Travail.

5. Ministère du Travail, White Paper on Labour, 1997 ; H. Fujiki, S. Kuroda Nakada et T. Tachibanaki, 2001, p. 184.

6. Rapport annuel sur le service de l'emploi, ministère du Travail.

Seules 9 % des entreprises ont mis en place un système de retraite pour leurs salariés à temps partiel, et selon des conditions beaucoup moins favorables que pour les salariés à temps plein. Nous reviendrons plus loin sur cet aspect réglementaire qui constitue un élément central de la construction sociale de l'emploi féminin au Japon.

Troisièmement, les pressions syndicales visant à accroître le pouvoir d'achat, donc les niveaux de rémunération des salariés à temps partiel, sont très faibles : les taux de syndicalisation sont particulièrement bas dans les secteurs fortement utilisateurs de salariés à temps partiel comme le commerce, la restauration et les services. D'après le ministère du Travail, le taux de syndicalisation des salariés du secteur manufacturier est de 28 % en 2000, alors qu'il n'est que de 13 % dans les services et de 9 % dans le commerce et la restauration. Tous secteurs confondus, le taux de syndicalisation des salariés à temps partiel est de moins de 3 %⁷.

Quatrièmement, un nombre non négligeable de salariés à temps partiel travaillent sur des durées hebdomadaires proches du temps plein, ce qui constitue là encore une source d'économie du point de vue de l'entreprise, puisqu'elle a ainsi à sa disposition des salariés à « quasi-temps plein » au coût horaire et aux conditions de charges sociales des salariés à temps partiel. D'après l'Enquête spéciale sur la force de travail de 1999, plus du tiers des salariés non réguliers travaillent plus de 35 heures hebdomadaires, et un quart travaillent plus de 40 heures. Un rapport du Groupe d'étude sur la gestion des salariés à temps partiel du ministère du Travail, publié en 2000, rappelle que 20 % des établissements ont recours à des salariés à temps partiel sur la base d'horaires hebdomadaires similaires à ceux des salariés à temps plein.

D'après Morishima (2001), la seconde grande raison (après la recherche d'une minimisation des coûts) du choix des entreprises en faveur de l'embauche de salariés non réguliers réside dans la possibilité d'embaucher ou de congédier facilement ce type de main-d'œuvre selon leurs besoins. Cette simplification de la gestion de l'ajustement de la main-d'œuvre aux fluctuations de l'activité n'est pas sans impact sur les coûts puisque le non-renouvellement d'un contrat à temps partiel n'entraîne pas d'indemnisation.

De même, il n'existe pas de véritables sanctions juridiques à l'encontre des entreprises qui renouvellent indéfiniment les contrats à durée déterminée. D'après l'Enquête générale sur les conditions de travail des salariés à temps partiel de 1995, 84 % des salariés à temps partiel ont connu une reconduction de leur contrat de travail, le nombre moyen de reconduction étant de six fois pour les hommes et de dix fois pour les femmes. L'ancienneté moyenne d'un salarié à temps partiel tend à s'accroître : d'après l'Enquête sur les conditions d'emploi de 1999, 25 % des salariés à temps partiel travaillent dans la même

7. Basic Survey on Trade Unions in 2000, ministère du Travail.

entreprise entre cinq et neuf ans, et 18 % depuis plus de dix ans. Dans les entreprises de la distribution et de la restauration où nous avons enquêté, il n'est pas rare de trouver des contrats de salarié à temps partiel renouvelés sur des périodes pouvant atteindre 15 ou 20 ans.

Pourquoi l'offre de travail à temps partiel est-elle si importante ?

D'après l'Enquête générale sur les travailleurs à temps partiel (ministère du Travail, 1995), près de 80 % des femmes mariées travaillant à temps partiel souhaitent garder ce statut d'emploi et 10 % souhaitent passer au statut de salarié régulier. Une enquête plus récente de 2001 confirme ce point : à peine 8 % des femmes mariées salariées à temps partiel souhaitent changer de statut⁸. On note toutefois que d'après cette enquête, les jeunes femmes célibataires travaillant à temps partiel semblent plus désireuses de changer de statut d'emploi : un quart d'entre elles sont dans ce cas (Sato, 2001).

Les motifs d'acceptation (ou de choix) de leur statut de temps partiel les plus souvent évoqués par les femmes mariées sont la possibilité de travailler lorsque c'est pratique pour elles, et leur volonté de travailler moins d'heures ou moins de jours que leurs collègues sur statut régulier. Il est vrai que le statut de temps partiel (*pâto*) est au Japon fortement lié à des horaires de travail compatibles avec les activités domestiques : moins de 5 % de ces salariées travaillent la nuit (figure 12). Les femmes mariées travaillant à temps partiel font preuve, d'après cette enquête d'un degré de satisfaction élevé en ce qui concerne leur volume horaire de travail, le planning de leurs heures et leurs jours de congé. Elles sont par contre très insatisfaites de leurs conditions de rémunération, de leur protection sociale et des systèmes de formation et de développement des ressources humaines qui sont à leur disposition.

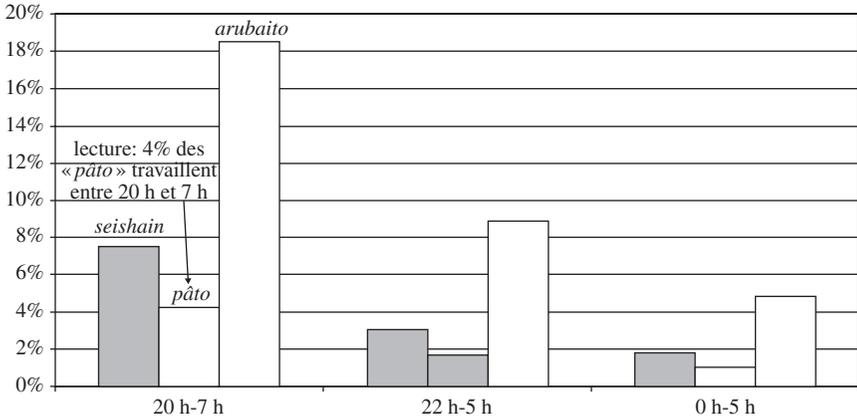
Peut-on conclure de ce qui précède que le temps partiel est majoritairement choisi par les Japonaises ? Notre réponse est négative. Voyons pourquoi.

Les résultats d'enquête évoqués plus haut peuvent être considérés comme les symptômes du degré élevé d'intériorisation de normes sociales elles-mêmes forgées à partir de contraintes de nature institutionnelle qui pèsent de manière décisive sur les choix des acteurs (Brinton, 1988, 1993). Nous analyserons ici trois de ces contraintes particulièrement structurantes. La première réside dans le système de mode de garde des enfants, la seconde dans le dispositif d'aide public au congé parental, la troisième dans la réglementation fiscale et le système de protection sociale.

8. Enquête générale sur la diversification des types d'emploi, ministère du Travail, 2001. Ce qui est finalement peu étonnant dans un contexte où demander à une femme salariée à temps partiel si elle souhaite changer de statut, équivaut à lui demander si elle souhaite changer de sexe.

FIGURE 12

**Proportion de salariés mobilisés selon les plages horaires
et le statut d'emploi au niveau national en 1996**



Source : Calculs à partir de l'Enquête usage du temps 1996, Agence de coordination administrative.

Les modes de garde des enfants

Le Japon a une infrastructure d'accueil des enfants en bas âge relativement développée : en 1999, on comptait 14 500 jardins d'enfants (*yoshien*) et 22 300 garderies de jour (*day nurseries* ou *hokuen*, pour moitié privés). Cependant trois problèmes se posent.

Tout d'abord, très peu de garderies de jour (officiellement réservées aux mères qui travaillent) acceptent les enfants de moins d'un an – ils représentent 3% des enfants fréquentant ce type de structures – pour des raisons liées à l'idéologie dominante, selon laquelle les soins maternels sont irremplaçables pour les enfants en bas âge. 17% des enfants de moins de deux ans sont dans des garderies de jour toute la journée (tableau 2). Ainsi, la garde d'enfant après le congé de maternité pose déjà un problème.

Deuxièmement, les horaires d'ouverture des garderies de jour sont relativement limités, surtout en fin de journée, et les jardins d'enfants offrent encore moins de possibilités aux mères de disposer de leur temps, puisqu'ils sont fermés à partir de 14 heures. Troisième frein (lié à la contrainte des horaires) : si, après l'âge de trois ans, le choix entre jardin d'enfants et garderie de jour est ouvert, avant cet âge, seules les garderies de jour permettent aux femmes de continuer à travailler. Ainsi, en 1995, un tiers des enfants entre trois et cinq ans sont dans des garderies de jour ouvertes toute la journée, et 64% sont dans des jardins d'enfants ouverts jusqu'à 14 heures.

TABLEAU 2
Comparaison des structures d'accueil des enfants

Caractéristiques	France	Allemagne	Royaume-Uni	Japon	
Enfants en bas âge					
Âge	0-2	0-2	0-2	0-2	
% de prise en charge	33 %	3 %	12 %	17 % (garderie de jour)	
Horaires	8 h-18 h	Matins	Quelques heures	8 h-18 h	
École préparatoire					
Âge	3-5	3-5	3-4	3-5	
% de prise en charge	94 %	65-70 %	40-45 %	64 % (jardins d'enfants)	33 % (garderie de jour)
Horaires	8 h-18 h	Matins	Quelques heures	8 h-14 h	8 h-18 h
École primaire					
Âge	6	6	5	6	
Horaires	8 h-18 h	8 h-13 h 30	8 h-15 h	8 h-13 h 30/15 h 30	

Sources : Daune-Richard, 1995 ; OECD, 1995 ; E.C Childcare Network, 1996 ; Japon : Social indicators by Prefecture, Agence de coordination administrative, 1995. Tableau extrait de J. Gadrey, S. Lehndorff et T. Ribault, 2000, p. 153.

Enfin, en dépit d'un taux d'occupation des garderies de jour de 80 % au niveau national, de grandes disparités existent selon les régions : dans les grands centres urbains, les places sont rares et âprement disputées. En 1997, à Tokyo, malgré la dénatalité, près de 7 000 enfants étaient sur des listes d'attente pour entrer dans une garderie de jour, 60 % d'entre eux ayant moins de deux ans. En conclusion sur ce point, on peut dire que le Japon présente une bonne infrastructure de prise en charge des enfants en bas âge pour les femmes qui travaillent ... à temps partiel.

Le congé de maternité, le congé parental et le congé pour soigner un proche

Le code du travail garantit un congé de maternité de six semaines avant la naissance et de huit semaines (six semaines jusqu'en 1985) après la naissance d'un enfant. Le système de sécurité sociale (assurance maladie) garantit 60 % du salaire durant cette période. Le paiement du complément est laissé à la discrétion de l'entreprise.

La loi sur le congé parental de 1991, révisée en 1995 puis en 1997 (rebaptisée alors «Loi sur le congé parental et le soin aux membres du foyer»), garantit aux femmes et aux hommes ayant un emploi la possibilité de demander un congé pour prendre soin de leur enfant de la naissance à l'âge de 1 an, ou d'un membre de la famille pour une durée maximale de trois mois. La loi comprend également des mesures visant à obtenir des employeurs une série d'assouplissements des emplois du temps des salariés concernés (suppression du travail de nuit, aménagement des horaires, journée de travail limitée). Point important, la loi ne s'applique pas aux salariés sur contrat à durée déterminée comme les salariés envoyés par des agences temporaires, ou encore à une partie des salariés à temps partiel⁹.

Le congé parental constitue une option financièrement avantageuse pour les salariés...

D'après Maruyama (1999), le congé parental constitue une option moins coûteuse pour le salarié que le retrait d'activité suivi d'un retour à l'emploi. Le coût de rupture du salarié qui prend le congé par rapport à celui qui ne le prend pas est d'environ dix millions de yens sur le revenu à l'échelle d'une vie d'un salarié, soit une perte d'environ 5 % de son revenu (tableau 3). Ce coût est principalement lié à la perte de salaire (y compris l'absence de promotion durant son congé), et à la perte de revenus de pension de retraite, la période de congé n'étant pas prise en compte dans l'ancienneté du salarié. Les pertes de revenu associées à la décision de se retirer du marché du travail pour y revenir ensuite à temps plein ou à temps partiel sont beaucoup plus importantes, qu'elles soient rapportées au revenu d'un salarié qui a pris ou pas un congé parental. Il est vrai que

TABLEAU 3

Pertes de revenu net associées au choix du congé parental

Par rapport aux salariés qui ne prennent pas de congé parental	
Prise du congé parental	4 % – 5 %
Arrêt puis retour à temps plein	22 % – 30 %
Arrêt puis retour à temps partiel	55 % – 70 %
Par rapport aux salariés qui prennent un congé parental	
Arrêt puis retour à temps plein	18 % – 27 %
Arrêt puis retour à temps partiel	53 % – 69 %

Source : calculs réalisés à partir des données établies par Maruyama (1999).

Les fourchettes correspondent à des niveaux de diplômes et à des tailles d'entreprises différents.

Voir Maruyama (1999) pour les détails méthodologiques relatifs au calcul des niveaux de revenu net.

9. 40 % d'entre eux ne sont pas concernés par cette loi, d'après l'Enquête sur le travail à temps partiel de 1995.

les chances de retrouver un emploi après 35 ans diminuent pour les femmes, d'autant plus si elles restent longtemps hors de la force de travail. Même lorsqu'elles retrouvent un emploi, leur carrière est plus courte que celle d'un homme, ce qui influe sur leur niveau de salaire et de pension de retraite. Ainsi, lorsqu'un salarié prend un congé parental (ou pour soigner des parents), il est mieux traité que lorsqu'il se retire du marché du travail pour y retourner ensuite à temps plein ou à temps partiel. Même si, avec le congé parental, ses chances de promotion et d'augmentation de salaire diminuent, ces effets négatifs sont moins lourds que ceux qui sont liés au retrait du marché du travail, même s'il est suivi d'un retour.

... mais ce n'est pas pour autant une option privilégiée

D'après plusieurs travaux, il semble que le congé parental, et la compensation financière qui lui est attenante, ont un effet positif sur le nombre d'années de travail des femmes ayant choisi cette option pour élever leurs enfants ou pour s'occuper des parents âgés. Le problème c'est le décalage des compétences du salarié avant son congé et à son retour. Dans la mesure où très peu d'entreprises ont mis en place des programmes de formation adéquats, ce décalage est préjudiciable à la carrière des femmes concernées, ce qui peut expliquer pourquoi le congé parental est finalement relativement peu sollicité, ou lorsqu'il l'est, sur des périodes relativement courtes. D'après le ministère du Travail, en 1999, 56 % (45 % en 1996) des femmes ayant un emploi et ayant eu un enfant ont pris un congé parental après la naissance de leur enfant. Bien qu'ouvert aux hommes, le congé parental n'est pris que par seulement 0,42 % d'entre eux. On notera que pour 60 % des femmes qui prennent un congé pour élever leur enfant, la durée de ce congé est inférieure à six mois. Du côté du congé pour soin d'un parent, les taux de recours sont extrêmement bas : 0,15 % des femmes et 0,01 % des hommes ayant un emploi ont pris un congé pour prendre soin d'un membre de la famille au foyer.

D'autres éléments contribuent au fait que le congé parental est relativement peu usité. D'après l'« Association des femmes et des enfants », les deux grandes raisons invoquées par les femmes qui n'optent pas pour le congé parental sont d'une part la possibilité de faire garder les enfants par leurs parents, d'autre part les difficultés financières liées à un tel congé.

Il est vrai que le congé parental fait l'objet, depuis 1995, d'une allocation correspondant seulement à 25 % du salaire courant, et le fait que le gouvernement projette de faire passer prochainement ce taux à 40 % ne modifiera que marginalement la faible attractivité de ce dispositif. Le financement de l'allocation est assuré pour moitié par les cotisations des salariés et pour l'autre moitié par celles des employeurs à travers le système d'assurance-chômage. L'« allocation pour prendre soin des enfants » est en effet considérée comme faisant partie de « l'allocation pour la continuité de l'emploi ». La compensation versée par l'assurance-chômage est payée à hauteur de 20 % du salaire avant le départ, les 5 % qui restent étant payés six mois après le retour du salarié. Ces 25 % correspondent

à un montant légèrement supérieur au montant moyen d'allocation qu'une femme perçoit si elle se met au chômage avant la naissance d'un enfant. De plus les cotisations d'assurance maladie et de retraite du salarié sont suspendues durant le congé. Cette chose est particulièrement surprenante car elle instaure une inégalité de traitement entre d'un côté les salariés qui ont opté pour le congé parental et qui, lorsque l'entreprise continue de verser leur salaire, sont dispensés de cotisations sociales, et de l'autre, ceux qui, pour des raisons financières, n'ont pas choisi l'option du congé parental mais continuent de verser leurs cotisations.

D'autre part, il n'y a pas dans la législation actuelle d'obligation de compensation salariale de la part de l'employeur lorsqu'un salarié prend un congé parental. Environ un tiers des entreprises propose toutefois une compensation financière (Yamakawa, 1994). Malgré les subventions accordées aux entreprises par les pouvoirs publics afin de les encourager à mettre en place des mesures visant à encourager la prise de congé parental, seulement 50 % des entreprises japonaises ont intégré dans leurs accords collectifs des clauses relatives à ce type de congé. L'inertie est particulièrement importante dans les petites et moyennes entreprises.

D'après Maruyama (1999), le système d'aide publique pour le congé parental a un effet désincitatif à la fois pour les salariés et pour les entreprises, car il contraint la compensation salariale faite par l'employeur à rester en deçà d'un niveau équivalent à 60 % du salaire avant congé. En effet, le dispositif actuel prévoit que si le montant de la compensation salariale est inférieur à 60 % du salaire versé avant le congé, une allocation correspondant à 20 % du salaire initial est versée. Si le montant de la compensation salariale est compris entre 60 % et 80 % du salaire versé avant le congé, une allocation est versée afin que le cumul du salaire et de l'allocation soit équivalent à 80 % du salaire initial. Si enfin, le montant de la compensation salariale versée durant le congé excède le salaire initial, aucune allocation n'est versée. Or, alors que l'allocation n'est pas taxée, le salaire compensatoire lui l'est, ce qui, compte tenu des seuils précédents, défavorise les salariés dont la compensation salariale excède 60 % de leur salaire initial.

Un autre problème de taille réside dans le fait que seuls les salariés travaillant au moins dix jours par mois peuvent bénéficier de la compensation versée par l'assurance-chômage pour un congé parental, ce qui signifie que nombre de salariés à temps partiel sont de fait exclus du dispositif d'aide.

En résumé, le système actuel de congé parental a tendance à encourager ses utilisateurs potentiels à se tourner soit vers la famille, soit vers les structures d'accueil spécialisées (crèches, nurseries, etc), soit encore vers l'interruption d'activité suivie d'un retour à temps partiel, malgré les désavantages financiers de cette dernière option. Dans un contexte de rareté relative de ce type de structures (et surtout d'horaires peu flexibles), il est peu étonnant que ce soit vers la famille (les grands-parents) que les regards se portent, ainsi que vers l'option d'interruption d'activité. Mais le problème ne pourra pas être, à terme, contourné aussi aisément en ce qui concerne le soin des personnes âgées. La nécessité, qui

va se faire croissante, de prendre soin d'une population vieillissante risque de compromettre la mise en activité des femmes (un congé de trois mois reste très insuffisant) et de les contraindre à accepter des pertes substantielles de revenus (génératrices de pertes substantielles de recettes fiscales pour les pouvoirs publics) si elles se retrouvent contraintes de cesser leur travail pour s'occuper des parents âgés, à moins que des infrastructures de soin soient développées. Si les efforts récents des pouvoirs publics en la matière sont significatifs, ils restent très insuffisants compte tenu des besoins à venir (Ribault, 1999).

On peut dire que le modèle japonais de conciliation emploi-famille est relativement proche du modèle de non-interventionnisme de l'État, rencontré notamment au Royaume-Uni, même s'il tend, depuis le début des années 1990, à intégrer des éléments du modèle de régulation séquentielle (alternance emploi-soin) rencontré par exemple en Allemagne (tableau 4). De fait, dans un contexte

TABLEAU 4
Les modèles de conciliation emploi-famille

			Japon	
	Intégration famille-emploi		Régulation séquentielle	Privatisation de la famille
Principe	Juxtaposition de la famille et de l'emploi avec l'aide publique		Régulation séquentielle de la relation emploi-famille avec aide publique	Le non-interventionnisme de l'État
Pays	Danemark Finlande, Suède	France, Belgique	Allemagne, Autriche, Italie, Pays-Bas	Royaume-Uni, Irlande, Espagne, Grèce
Caractéristique	Importance des mesures destinées à aider les femmes (et les hommes) à assumer leur double engagement, familial et professionnel, sans interrompre le déroulement de leur vie professionnelle		Conciliation emploi-famille sur la base que l'un des parents réduit son activité professionnelle pour s'occuper des jeunes enfants	Mobilisation des solidarités familiales
Forme majeure d'intervention de l'État	L'aide de l'État vise l'égalité entre hommes et femmes	L'aide de l'État aux familles permet des niveaux élevés d'emploi	Aide de l'État en faveur du congé parental	Les pouvoirs publics n'interviennent que dans les « cas à risques pour la famille »

Source : à partir de Linda Hantrais et Marie-Thérèse Letablier, 1996.

où la sphère familiale est strictement privée et où l'État intervient peu dans les affaires familiales, sauf cas exceptionnels, la prise en charge des enfants et des personnes âgées du foyer repose principalement sur les solidarités familiales, et la conciliation emploi-famille est largement laissée à la négociation entre le salarié et son employeur, malgré les incitations publiques. Toutefois, l'inquiétude croissante des pouvoirs publics de voir les réseaux de solidarité remis en cause par l'éclatement de la famille et par l'accélération du vieillissement de la population, a donné naissance à des dispositifs plus favorables à une conciliation emploi-famille où le caractère d'obligation légale tend à s'affirmer. Si officiellement les préoccupations liées à l'égalité entre hommes et femmes au travail et hors travail font l'objet d'une attention croissante (qui se traduit par exemple par un renforcement de la loi sur l'égalité des chances au travail), il n'en reste pas moins que le modèle de conciliation qui domine est celui d'une alternance entre les périodes d'emploi et les périodes consacrées à la famille, alternance dont les femmes sont quasiment les seuls acteurs.

***L'ajustement des heures de travail des salariés à temps partiel :
le rôle des normes de protection sociale et des règles fiscales***

Fondé sur le principe selon lequel la fiscalité ne doit pas influencer sur les comportements d'activité des contribuables, le système fiscal japonais est individuel, à l'instar des systèmes fiscaux en vigueur au Royaume-Uni et en Suède. Cependant, plusieurs mesures de déductions font en réalité de la fiscalité japonaise un système fondé sur le ménage et non pas sur les individus. En effet, l'impôt sur le revenu et la taxe de résidence sont prélevés si les revenus du salarié à temps partiel dépassent respectivement 1,03 million de yens et 0,99 million de yens durant l'année de référence. Par ailleurs, le conjoint du salarié à temps partiel ne peut plus bénéficier de l'exonération fiscale dès que les revenus annuels de ce dernier dépassent 1,4 million de yens.

En matière de protection sociale, si le revenu annuel du salarié à temps partiel est inférieur à 1,3 million de yens, ce dernier est considéré comme dépendant de son conjoint et peut ainsi bénéficier de sa protection sociale. À l'âge de la retraite, le salarié à temps partiel peut bénéficier de l'allocation de base relative à la caisse de retraite de son conjoint. Si par contre les revenus annuels du salarié à temps partiel dépassent le seuil de 1,3 million de yens, il perd le statut de dépendant et doit alors cotiser pour bénéficier d'une assurance maladie et d'une pension de retraite. Toutefois, dans le cadre de son adhésion au système national de retraite, une partie de sa pension proportionnelle à son revenu ne lui sera pas versée. Enfin, le peu d'entreprises qui font bénéficier à leurs salariés d'allocations familiales exigent souvent de ces derniers que les revenus annuels de leur conjoint n'excèdent pas les seuils fiscaux et de protection sociale précités.

Il est peu étonnant, sous l'effet de ces contraintes, que d'après l'enquête sur les conditions d'emploi de 1999, 42 % des salariées à temps partiel ajustent (souvent en fin d'exercice fiscal) leurs heures de travail à ces seuils fiscaux et de protection sociale. Ainsi 65 % des salariées à temps partiel gagnent moins de 1 million de yens par an, et 87 % gagnent moins de 1,5 million¹⁰.

On voit donc que les dispositifs institutionnels qui visent à favoriser l'emploi des femmes restent encore largement tributaires d'une représentation « traditionnelle » du partage des rôles entre hommes et femmes, malgré une volonté affichée de dépasser cette représentation. La lenteur du changement tient aussi au fait que le rapport salarial japonais s'est construit sur des fondements patriarcaux dont la remise en cause serait lourde de conséquence. Examinons ces fondements.

L'ORGANISATION DU TRAVAIL COMME FACTEUR STRUCTURANT DES COMPORTEMENTS D'ACTIVITÉ DES FEMMES¹¹

*Salaryman versus p^âto*¹²

Durant les années 1970-1990, on a assisté au Japon à une restructuration de l'organisation du travail et des rapports salariaux autour de trois axes :

- la montée de l'emploi de divers types de salariés « non réguliers » ;
- l'extension des cercles de qualité des industries lourdes vers les autres secteurs (notamment vers les services) ;
- la sélection plus sévère des salariés « réguliers » par le système au mérite qui devient un système d'évaluation non seulement du mérite du salarié, mais aussi de sa personnalité entière.

D'un côté, apparaissent les *salarymen* ou *companymen*, et de l'autre, un nombre croissant de femmes d'âge moyen est embauché à temps partiel. Ainsi, le *compagnie-isme* (Yamada, 1997, 1999) en vient à contrôler tout le système

10. Enquête spéciale sur la force de travail, 2000.

11. Nous reprenons ici une analyse de Ribault (2000).

12. Une fraction des salariés à temps partiel est aussi appelée *p^âto*, contraction japonisée de part-timer. Ce sont souvent des femmes d'une quarantaine d'années et plus. Elles bénéficient de conditions d'emploi plus favorables que celles des *arubaito* (voir note ci-après), mais néanmoins inférieures à celles des *seishain*. Elles sont également appelées *shufu*, ce qui signifie « femme au foyer ». La notion de *shufu* exprime clairement la nature du statut de la plupart des salariées à temps partiel au Japon : elles sont avant tout considérées comme dépendantes économiquement de leur foyer, donc du mari, apporteur principal de ressources. La fiscalité vient également, comme nous l'avons vu, modeler ce modèle familial du *bread-winner*.

de reproduction, à la fois celui de l'entreprise et celui de la famille. Depuis les années soixante-dix, la combinaison du « rapport hiérarchique firme-marché »¹³ et du *welfare* à la japonaise, fondé sur une prise en charge sociale par l'entreprise (pour les « réguliers ») et sur le rôle des femmes chargées de la reproduction de la famille patriarcale (notamment à travers la garde des enfants et des personnes âgées), a soutenu le développement du capitalisme japonais.

Pour les salariés « réguliers », le système d'incitation est non seulement centré sur les possibilités de promotion mais aussi sur le coût associé à la perte d'emploi. C'est ce que Ébizuka, Isogai et Uemura (1995) appellent « l'institutionnalisation du coût associé à la perte d'emploi ». Ce coût ne se mesure pas tant en termes de salaire qu'en termes de revenu à l'échelle d'une vie. La menace de ce coût associé à la perte d'emploi est amplifiée par un système public d'aide sociale relativement peu développé et par des coûts d'éducation des enfants élevés.

Dans un contexte dominé par une gestion méritocratique des ressources humaines, l'entreprise attend la même attitude au travail et le même niveau élevé d'engagement de la part des hommes et des femmes à temps plein. Ainsi, il n'est pas rare de voir les hommes travailler plus de 30 heures supplémentaires par mois et emporter du travail à faire à la maison chaque jour, ce qui, dans les conditions prédominantes de partage des tâches domestiques, est strictement irréalisable pour les femmes (Kimoto, 1996). Une première discrimination est donc induite par cette gestion méritocratique : il s'agit d'une discrimination de genre entre *seishain* masculins et *seishain* féminins. D'après Nohara (1999), d'une part, l'absence de norme de qualification socialement reconnue (comme le diplôme en France) affaiblit la position des femmes, d'autre part, la relation entre les femmes jeunes et l'entreprise est une relation de défiance, le caractère « temporaire » de leur présence dans la firme encourageant peu cette dernière à investir sur ses salariées féminines à long terme. Autre aspect de cette gestion, les conditions de travail des salariés à temps partiel sont très différentes de celle des salariés à temps plein : par exemple très peu de salariés à temps partiel sont sollicités pour effectuer des heures complémentaires. La gestion méritocratique contribue donc également à des différentiels de statut, de traitement et de salaire entre les « réguliers » et les

13. Le rapport hiérarchique firme-marché » (Ébizuka, Isogai et Uemura, 1995) renvoie à une représentation très hiérarchique de la firme, à un marché du travail très segmenté (dans les grandes entreprises, se développent des structures multi-couches plutôt que des structures dualistes sur le marché du travail) et renvoie enfin à des relations inter-firmes également hiérarchisées. Il s'agit, avec les limites méthodologiques que cela implique, d'une transposition du dualisme grande entreprise/sous-traitants, au niveau du marché du travail et de sa segmentation d'une part, et au niveau de l'ensemble de l'économie d'autre part.

« non-réguliers », le genre jouant là aussi fortement comme facteur discriminant, dans la mesure où le caractère traditionnel et rigide de la division familiale des tâches domestiques vient renforcer la segmentation des emplois.

La segmentation des emplois et des statuts se caractérise par trois points :

- son caractère fortement sexué : on trouve en très grande majorité des femmes sur les segments d'emplois à temps partiel (*pâto*, *arubaito*¹⁴), les hommes étant surtout présents dans les emplois de *seishain* ;
- sa finesse : se sont développés, depuis le début des années 1980, des types très variés de statut de salariés à temps partiel. Par exemple, dans la grande distribution de détail, dans la restauration et dans les services, on voit apparaître des distinctions de plus en plus fines entre différents niveaux de *pâto* (liés notamment à leur ancienneté et à leur degré d'investissement et de responsabilisation dans la firme) et entre différents niveaux d'*arubaito* (occasionnels ou chroniques), certains statuts correspondant à des emplois d'autonomisation (étudiants qui veulent financer leurs études), à des emplois de socialisation (« femmes au foyer » soucieuses de garder un contact avec le monde du travail et d'apporter un complément de ressource pour payer notamment les études des enfants) ou encore des emplois de subsistance ou d'attente pour ceux qui espèrent trouver un emploi à temps plein ;
- sa cohérence interne : la diversité des segments d'emploi est en cohérence très forte avec les disponibilités au travail de chacune des catégories de salariés, ce qui est peu étonnant si l'on considère le rapport étroit qui existe entre l'organisation de la sphère professionnelle du *salaryman* et celle de la sphère familiale. Le spectre des profils socioprofessionnels engagés dans les activités salariales est donc très large. Le moteur de cette variété est la régularité, la prévisibilité et la compatibilité des horaires de travail avec les autres activités sociales des salariés (Gadrey, Jany-Catrice et Ribault, 1999).

14. Ce sont souvent des jeunes lycéens ou étudiants devant financer leurs études ou des jeunes récemment sortis du système scolaire. Ce sont aussi parfois des femmes mariées. Leurs horaires sont le plus souvent à temps partiel, bien que certains travaillent à temps plein. Ils travaillent souvent entre 10 et 30 heures hebdomadaires. Ils ont un contrat de travail à durée déterminée, souvent courte (entre deux et six mois). Ils ne bénéficient pas des bonus annuels, ni des assurances sociales (santé, chômage). Leur contrat est facilement résiliable par l'employeur. Ce qui différencie les *arubaito* des « temps partiels » appelés *pâto*, c'est plus leur statut (inférieur) et leur ancienneté plus faible que leur temps de travail. Dans certains cas, ils peuvent avoir le même temps de travail. On trouve aussi parmi eux des *freeter*, contraction de *free arubaiter* : ce sont des jeunes en fin d'études, qui sortent de l'université, qui ne souhaitent pas intégrer le marché interne du travail et qui sont prêts à garder leur liberté de changer d'employeurs au prix de conditions de rémunération désavantageuses.

Durabilité des bases patriarcales du rapport salarial japonais

Des discriminations de salaires et de statuts sont induites en partie par les besoins de flexibilité externe du « rapport hiérarchisé firme-marché ». Ces discriminations ont tendance à inciter les femmes à se marier (ou à les décourager de ne pas le faire) afin de trouver une position sociale stable hors de leur famille. Ainsi, face à la situation discriminante qu'elles rencontrent sur le marché du travail, les femmes préfèrent travailler gratuitement au sein du foyer en échange de l'autonomie relative qu'elles trouveront dans le mariage (Osawa, 1992). Ceci contribue en partie au degré relativement faible de socialisation ou d'externalisation des fonctions de prise en charge des enfants et des personnes âgées, ainsi que des activités ménagères. On aboutit ainsi à une division familiale des tâches domestiques remettant peu en cause la segmentation sexuée du marché du travail dans la firme et venant plutôt la renforcer, d'autant que les politiques publiques des années quatre-vingt et quatre-vingt-dix ont renforcé ces mécanismes de division familiale des tâches et, par là même, la gestion méritocratique et la faible socialisation des activités ménagères. Une vague profonde de néo-familialisme, attribuant aux « femmes au foyer » sans emploi un certain nombre d'avantages fiscaux ou sociaux, et de néo-égalitarisme (Takenaka, 1990), à travers une conception de l'égalité fondée sur le revenu des ménages et non plus sur les revenus de chacun de ses constituants, a contribué au maintien du pilier familial de la grande firme japonaise et au renforcement de la base matérielle du concept de « salaire familial » qui consiste en une structure de salaire intégrant une allocation pour l'épouse et l'enfant¹⁵. Le salaire à l'ancienneté et l'emploi à vie garantissent, dans cette structure, la stabilité de la vie matérielle en lien avec le cycle de vie de la famille. En échange, sur la base de l'ardeur au travail des salariés, les fondements de la « société centrée sur l'entreprise » (*kigyo shakai*) ont été édifiés, entraînant une marginalisation de la force de travail féminine. Cette notion de « salaire familial » crée donc les conditions favorables à un surinvestissement des hommes au travail, tout en marginalisant les femmes salariées.

Une enquête de 1995 réalisée par l'Agence de Planification Économique¹⁶ montre quels sont les modèles familiaux dominants dans l'esprit des Japonais, comparativement au début des années 1980. Le modèle du « mari-maître » (où l'épouse est dévouée à son mari) est de moins en moins souhaité par les hommes et les femmes. Le modèle des « rôles séparés » (le mari travaille à l'extérieur pendant que l'épouse s'occupe du foyer) perd également du terrain mais dans une moindre mesure. Le modèle « indépendant » (mari et épouse s'occupent séparément de leurs activités de travail et de loisir), le modèle « my

15. Contrairement à la situation britannique ou américaine où la notion de salaire familial a surtout été utilisée pour négocier des augmentations de salaire (Kimoto, 1997).

16. National Survey on Lifestyle Preferences, Fiscal Year 1995, Perception of an Affluent Society, Social Policy Bureau, The Economic Planning Agency, 1996.

home » (le mari s'occupe de différents aspects de la vie familiale, tandis que l'épouse crée une atmosphère confortable dans le foyer) et le modèle « bons amis » (où mari, épouse et enfants cohabitent amicalement) remportent de plus en plus de succès auprès des maris et des épouses.

Si certains voient dans ces indicateurs des sources importantes de changements, on peut aussi les interpréter comme faisant partie de ce mouvement de néo-familialisme évoqué plus haut. De fait, il est difficile d'interpréter la montée des modèles familiaux considérés comme progressistes comme le modèle « indépendant » ou le modèle « bons amis ». Les partisans de ces deux derniers modèles peuvent aussi être considérés comme des adeptes des deux modèles précédents qui affirment désormais sans complexe leur désir d'autonomie au sein de la structure familiale, tout en gardant une position très conservatrice du point de vue de la division effective des tâches domestiques.

En résumé, les bases patriarcales du rapport salarial japonais, facteur central de cohérence du régime d'efficience productive, qui ont permis jusqu'à maintenant au Japon de traverser sans blocages majeurs les vagues de crise que les pays industriels occidentaux ont plus durement ressenties, continuent de jouer leur rôle intégrateur et stabilisateur, y compris dans le contexte des années quatre-vingt-dix.

Certes le taux de divorces (2 pour 1000 habitants en 2000) est en hausse, mais il est loin d'avoir rejoint le taux américain (4,4 pour 1000 en 1995) même s'il est désormais proche des taux européens. Le taux de mariages a connu une baisse importante après 1960, mais semble stagner autour de 6 pour 1000 habitants depuis une quinzaine d'années, ce qui le situe légèrement entre les taux américain et européen. Le taux de naissances hors mariage reste indéfectiblement bas – autour de 1 % depuis les années 1950 – contre 32 % aux États-Unis et 40 % en France. Quant à la division familiale des tâches domestiques, elle ne semble pas être structurellement remise en cause à moyen terme. Un rapport de l'Agence de planification économique montrait qu'en 1996, les femmes japonaises consacrent 230 minutes par jour à des tâches non rémunérées (courses, soins aux enfants et aux parents, activités communautaires), soit 58 % de la totalité de leur temps de travail (rémunéré ou pas), contre 31 minutes pour les hommes, soit 8 % de leur temps de travail total, soit un écart de 7,4. Ce même écart était de 7,9 en 1991 et de 14 en 1981 ; dans les autres pays industrialisés, cet écart est de deux¹⁷. L'impact de la salarisation des femmes sur la division familiale des tâches domestiques est donc pour l'instant relativement faible. L'accroissement des emplois à temps partiel pour les femmes a même contribué à retarder la redistribution de ces tâches en incitant les femmes à considérer leur activité salariée d'une manière compatible avec la division traditionnelle des tâches domestiques. Des enquêtes montrent que les femmes salariées à temps

17. Agence de planification économique, Valeur monétaire du travail non rémunéré, mai 1998.

plein effectuent relativement moins de tâches ménagères que les autres. Ce qui aurait tendance à montrer que, dans les ménages où mari et femme travaillent à temps plein, une répartition plus équilibrée des tâches est apparue. On observe toutefois, dans ce type de foyer, un recours sensiblement plus important à l'aide des parents – la famille étendue – pour les tâches ménagères, liées aux enfants ou au soin des personnes âgées dépendantes (Imada, 1997). De ce point de vue, seule une remise en cause durable de la famille étendue pourrait perturber la division traditionnelle des tâches¹⁸. Comme le rappelle Kimoto (1997), « la famille japonaise et la société centrée sur l'entreprise maintiennent une sorte d'équilibre. Même si cela aboutit, en partie, à quelques distorsions ou génère quelques inégalités, la famille, tandis qu'elle est érodée par la société centrée sur l'entreprise, s'est adaptée d'elle-même, et l'une comme l'autre sont traversées par un sens des valeurs qui donne la priorité aux choses matérielles ».

CONCLUSION

À l'opposé d'un modèle familial qui s'apparenterait à *une cellule de développement de projets et de trajectoires individuelles de consommation*, le modèle japonais du *bread-winner*, dont relève l'emploi « régulier » ou « à vie », implique une prise en charge intégrale ou partielle des coûts liés à l'enfant (y compris les coûts éducatifs) par les ressources que dégage le salarié principal du foyer. On sait par ailleurs que les femmes japonaises quittent le marché du travail lorsqu'elles deviennent mères et qu'elles reprennent un emploi, souvent à temps partiel, lorsque les enfants sont en âge de faire des études, donc à une période où elles ressentent certes le besoin de renouer un lien social qu'elles ont à peine effleuré à vingt-cinq ans, mais aussi à un moment où les besoins de financement des études des enfants sont les plus lourds et où la progression de la carrière du *bread-winner* ralentit. On peut donc dire que, de ce point de vue, la *famille japonaise s'apparente à une cellule d'apprentissage et de reproduction de schèmes collectifs de socialisation et d'interdépendance* (Ribault, 2002). Les comportements de chacune des composantes de la famille sont en grande partie régis par des échanges de services et de bons procédés, effectifs ou anticipés, au sein de cette famille¹⁹ : la prise en charge des enfants par l'épouse contre la

18. D'après le sociologue Manuel Castells (1999, p. 190-194), « dans la plupart des pays développés – à deux grandes exceptions près : le Japon et l'Espagne –, la famille patriarcale est en passe de devenir un mode de vie minoritaire ». Il explique cette « exception japonaise », d'une part par des facteurs culturels tels que la honte attachée aux naissances hors mariage, d'autre part par des facteurs politiques, notamment l'absence d'un mouvement féministe important.

19. Michel Forsé et Simon Langlois (1995, p. 86), rappellent que « la plupart des études montrent que la vie en commun, la cohabitation et les échanges permanents qui constituent le tissu même de la vie familiale, créent des droits et des obligations qui conditionneront les rapports entre les parents et leurs enfants une fois devenus adultes ».

garantie de ressources du mari, l'hébergement et le financement des enfants (mariés ou pas) contre la prise en charge future des personnes âgées dépendantes du foyer, qui, elles-mêmes prendront soin auparavant des petits-enfants... Le tout dans un contexte où l'État-providence tend à perdre ses prérogatives déjà limitées, au bénéfice d'un néofamilialisme qui perpétue l'attribution aux « femmes au foyer » sans emploi d'un certain nombre d'avantages fiscaux ou sociaux, et au bénéfice de la ré-émergence de la notion de famille étendue, fondée sur la proximité plus que sur la cohabitation immédiate²⁰, avec un chantage implicite à l'héritage de la part des parents en échange de leur prise en charge par les épouses des fils ou par les filles (Koyano, 1996 ; Komamura, 1996 ; Ribault, 1999)²¹. Rappelons qu'en 1996, dans 67 % des foyers japonais dont un des membres est âgé de plus de 65 ans, on trouve un enfant corésident, alors que le taux de corésidence dans les autres pays de l'OCDE est trois à quatre fois inférieur. Au Japon, l'idée selon laquelle « les échanges familiaux sont une forme d'assurance contre les aléas de l'existence » (Pitrou, 1992) est particulièrement fondée. Les modèles familiaux peuvent donc non seulement contribuer à la compréhension des comportements d'activité des femmes, mais aussi à celle de la nature des emplois qu'elles occupent.

BIBLIOGRAPHIE

- AGENCE DE COORDINATION ADMINISTRATIVE (1999). Enquête spéciale sur la force de travail.
- AGENCE DE COORDINATION ADMINISTRATIVE (2000). Enquête spéciale sur la force de travail.
- AGENCE DE PLANIFICATION ÉCONOMIQUE (1998). Valeur monétaire du travail non rémunéré.
- BARRÈRE-MAURISSON, Marie-Agnès et Olivier MARCHAND (1990). « Structures familiales et marchés du travail dans les pays développés. Une nette opposition entre le Nord et le Sud », *Économie et statistique*, Paris, Institut de la statistique et des études économiques, n° 235 septembre.
- BARRÈRE-MAURISSON, Marie-Agnès et Olivier MARCHAND (2000). « Famille et marché du travail dans les pays développés au seuil de l'an 2000 », *INSEE Premières synthèses*, n° 11.1 mars.
- BRINTON, Mary C. (1988). « The Social-Institutional Bases of Gender Stratification : Japan as an Illustrative Case », *American Journal of Sociology*, 94(2), p. 300-334.
- BRINTON, Mary C. (1993). *Women and the Economic Miracle : Gender and Work in Postwar Japan*, Berkeley, University of California Press.

20. « Si le risque de promiscuité disparaît, la proximité se maintient » (Forsé et Langlois, 1995, p. 94).

21. 80 % des salariés urbains sont prêts, dans leur héritage, à avantager ceux de leurs enfants qui vivront avec eux et s'occuperont d'eux durant leurs vieux jours (Yasukochi, 1995).

- CASTELLS, Manuel (1999). *Le pouvoir de l'identité*, Paris, Fayard.
- ÉBIZUKA, Akira, Akira ISOGAI et Hiroyasu UEMURA (1995). « Reconsidering Hierarchical Market-firm Nexus, A Preliminary Discussion », Mimeograph prepared for the seminar on The Regulation Approach to Japanese Styled Capitalism, Hitotsubashi University, January 28-29th.
- FORSÉ, Michel et Simon LANGLOIS (dir.) (1995). *Tendances comparées des sociétés post-industrielles*, Paris, Presses universitaires de France.
- FUJIKI, Hiroshi, Sachiko KURODA NAKADA et Toshiaki TACHIBANAKI (2001). « Structural Issues in the Japanese Labor Market: An Era of Variety, Equity, and Efficiency or an Era of Bipolarization ? », *Monetary and Economic Studies* (Bank of Japan), 19(S-1).
- GADREY, Jean, Florence JANY-CATRICE et Thierry RIBAUT (1999). *France-Japon-États-Unis : l'emploi en détail. Essai de socio-économie comparative*, Paris, Presses universitaires de France.
- GADREY, Jean, Steffen LEHNDORFF et Thierry RIBAUT (2000). « A Societal Interpretation of the Differences and Similarities in Working Time Practice », dans Christophe Baret, Steffen Lehndorff et Leigh Sparks (dir.), *Flexible Working in Food Retailing, A Comparison between France, Germany, the United Kingdom and Japan*, New York, Routledge, p. 143-166.
- HANTRAIS, Linda et Marie-Thérèse LETABLIER (1996). « Familles, travail et politiques familiales en Europe », *Cahiers du Centre d'Études de l'Emploi*, (35).
- HOUSEMAN, Susan et Machiko OSAWA (1998). « What is the Nature of Part-time Work in the United-States and Japan ? », dans Jacqueline O'Really et Colette Fagan (dir.), *Part-time Prospects*, London, Routledge.
- IMADA, Sachiko (1997). « Work and Family Life », *Japan Labour Bulletin*, 36(8).
- KEZUKA, Katsutoshi (2000). « Legal Problems Concerning Part-time Work in Japan », *Japan Labour Bulletin*, 39(9), p. 6-12.
- KIMOTO, Kimiko (1996). « Women Should Sell and Men Manage: Job Segregation by Gender in a Large Japanese Department Store », *Hitotsubashi Journal of Social Studies*, (28).
- KIMOTO, Kimiko (1997). « Company Man Makes Family Happy: Gender Analysis of the Japanese Family », *Hitotsubashi Journal of Social Studies*, (29).
- KOMAMURA, Kohei (1996). « Economic Analysis of the Bequeathing Behavior of the Elderly Households in Japan » (abstract), *Review of Population and Social Policy* (Tokyo, National Institute of Population and Social Security Research), (5), p. 97.
- KOYANO, Wataru (1996). « Filial Piety and Intergenerational Solidarity in Japan », *Australian Journal on Ageing*, 15(2), p. 51-56.
- MARUYAMA, Katsura (1999). « The Cost Sharing of Child and Family Care Leave », *Review of Population and Social Policy* (Tokyo, National Institute of Population and Social Security Research), (8), p. 49-74.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL (1995). Enquête générale sur les travailleurs à temps partiel.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL (1995). Enquête sur le travail à temps partiel.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL (1997). Enquête de base sur la structure des salaires.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL (1997). White Paper on Labour.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL (2000). Basic Survey on Trade Unions.
- MINISTÈRE DU TRAVAIL (2000). Rapport annuel sur le service de l'emploi.

- MINISTÈRE DU TRAVAIL (2001). Enquête générale sur la diversification des types d'emploi.
- MORISHIMA, Motohiro (2001). «Contingent Workers in Japan: New Developments and Unexpected Consequences», *Japan Labour Bulletin*, 40(3), p. 6-14.
- NOHARA, Hiroatsu (1999). «L'analyse sociétale des rapports entre activités féminine et masculine – Comparaison France-Japon», *Revue française de sociologie*, 40(3), p. 531-558.
- OSAWA, Machiko (1992). «Woman and Japanese Society Today – Political Measures with Respect to Marginalized Labour Force», dans Tokunaga Shigeyoshi, N. Altmann et H. Demes (dir.), *New Impacts on Industrial Relations – Internationalization and Changing Production Strategies*, Munich, Iudicium, p. 411-431.
- PITROU, Agnès (1992). *Les solidarités familiales*, Toulouse, Privat.
- RIBAULT, Thierry (1999). «Care Services for the Japanese Elderly: Between Family Arrangements and Market Mechanisms», *Economic Research Center* (School of Economics, University of Nagoya), Discussion Paper n° 116.
- RIBAULT, Thierry (2000). «Toyotisme et Daiéisme: deux pôles complémentaires du rapport salarial au Japon», *Économies et sociétés*, 11(1), p. 71-100.
- RIBAULT, Thierry (2002). «La construction sociale de l'emploi des jeunes au Japon: au carrefour des conventions salariale, familiale et de disponibilité temporelle», *Revue française de sociologie*, (à paraître).
- SATO, Hiroki (2001). «Is "Atypical Employment" a Flexible Form of Working Life?», *Japan Labor Bulletin*, 40(4), p. 7-12.
- SHIRAHASE, Sawako (2000). «Women's Increased Higher Education and the Declining Fertility Rate in Japan», *Review of Population and Social Policy* (Tokyo, National Institute of Population and Social Security Research), (9), p. 47-63.
- TAKENAKA, Emiko (1990). «The Restructuring of Female Labour in 1980's», *Osaka University Economic Review*, 25(2).
- THE ECONOMIC PLANNING AGENCY (1996). National Survey on Lifestyle Preferences Fiscal Year 1995, Perception of an Affluent Society, Social Policy Bureau.
- YAMADA, Toshio (1997). «Le capitalisme japonais et le compromis compagnie-iste», *Economic Research Center* (University of Nagoya), Discussion Paper n° 101.
- YAMADA, Toshio (1999). «Japanese Capitalism and Companyist Compromise», dans R. Boyer et T. Yamada (dir.), *Japanese Capitalism in Crisis: A Regulationist Interpretation*, London, Routledge.
- YAMAKAWA, Ryuichi (1994). «Recent Developments Regarding Child and Elder Care Leave in Japan», *Japan Labour Bulletin*, 33(10).
- YASUKOCHI, Keiko (1995). «Support Problems in the Aging Urban Society», *Review of Population and Social Policy* (Tokyo, National Institute of Population and Social Security Research), (4), p. 43-64.

Temps de travail, temps parental

Une conciliation problématique pour les femmes

Marie-Agnès Barrère-Maurisson

L'enquête française menée en 1999 par le Groupe Division Familiale du Travail de MATISSE [Modélisation appliquée, transformations institutionnelles et stratégies socioéconomiques] a permis de renouveler les questions de définition et de quantification du temps de travail et d'introduire la notion de temps parental. Si le temps de travail hebdomadaire appréhendé est en moyenne de 39 h 30 min, le temps parental, lui, est d'une durée moyenne effective de 19 h 37 min par individu et par semaine ; soit environ un mi-temps, par rapport à la « norme » professionnelle.

Prenant en compte la catégorie de sexe, on observe que dans les couples avec enfants, pour un temps de travail presque équivalent, la femme fait plus du double d'heures parentales que son conjoint. Dans les couples, le partage s'opère donc en défaveur de la femme, au niveau du volet parental ; et dans les familles monoparentales, à travers une répartition individuelle des temps qui désavantage le volet professionnel. Le problème de conciliation se règle alors le plus couramment par la « double journée », car l'externalisation des tâches parentales ou domestiques est très rare, hormis la délégation à la famille élargie.

L'enfant tend, en France, à prendre une place primordiale dans la famille comme cela se passe déjà en Suède, et dans d'autres pays d'Europe du Nord, où il est au centre de la société et des dispositifs concernant tout à la fois la vie familiale et la vie sociale. Du coup, l'investissement sur l'enfant devient une

question non seulement de sentiments, mais aussi de temps, et maintenant de la part du père comme de la mère. Le rapport aux enfants et à leur prise en charge par les deux parents, qu'ils habitent désormais sous le même toit ou non, relève d'une activité spécifiquement identifiable : les tâches parentales. Cette focalisation sur le « parental » est liée aux évolutions familiales du tournant du siècle, et le « parental » représente une activité à part entière, assumée désormais tant par les hommes que par les femmes, revendiquée même par certains autant et parfois plus que d'autres tâches.

C'est pourquoi il est nécessaire de pouvoir isoler ces activités parmi l'ensemble des tâches familiales, en dehors des tâches domestiques à proprement parler, ou ménagères ; en dehors également des activités de loisirs spécifiques aux parents ou adultes.

Dès lors qu'elle est identifiée, il est possible également de mesurer le temps passé à cette activité. Et donc de comparer les investissements des deux partenaires. Mais aussi de comparer, pour chacun, l'investissement familial à l'investissement dans la sphère du travail professionnel.

NOUVELLES FORMES FAMILIALES ET TEMPS DE VIE

Au cours du XX^e siècle, la famille, en France notamment, a progressivement éclaté, d'abord par décohabitation des générations, puis par séparation conjugale. Dans les trente dernières années, les formes familiales se sont transformées, sous l'impulsion de phénomènes économiques et culturels. La croissance régulière des divorces et des séparations a contribué au développement des familles monoparentales, puis à l'émergence des familles recomposées. Ainsi se produit une redéfinition des rôles parentaux à travers des structures éclatées, où désormais l'enfant devient la référence dans la relation avec chacun de ses parents, individuellement. L'enfant est alors une personne, un enjeu des nouvelles politiques familiales, un enjeu également de droits et de devoirs équivalents pour les deux parents. Reconnaître cette égalité des parents par rapport à l'enfant, quelle que soit la situation familiale, c'est, d'une certaine façon, réaliser un progrès vers l'égalité familiale pour les hommes-pères, comme les mesures de politique d'emploi tendent à l'égalité professionnelle pour les femmes-mères. Une façon peut-être d'avancer vers la reconnaissance par là même du double rôle des hommes comme des femmes, dans la famille autant que dans l'emploi.

Les nouvelles formes de monoparentalité

En 1990, les familles monoparentales représentaient en France 11,9 % de l'ensemble des familles avec enfants dont le chef a entre 20 et 49 ans. Selon l'enquête du *Groupe Division Familiale du Travail* de MATISSE¹, cette proportion serait passée en moins de dix ans à près de 15 %. Deux éléments peuvent expliquer cette progression : tout d'abord, le nombre de familles monoparentales a continué à augmenter dans l'absolu, dans le prolongement des décennies antérieures ; ensuite, la notion s'est élargie, ce dont rend compte l'enquête en privilégiant la présence réelle de l'enfant (qui est comptabilisé dans le ménage s'il est hébergé au moins deux nuits par semaine, même irrégulièrement). De ce fait, chacun des deux parents, qu'il soit « gardien » ou « non gardien », est pris en compte. Cette définition de la parentalité basée sur les *pratiques* d'accueil de l'enfant, indépendamment du critère de résidence principale, fait apparaître un plus grand nombre de familles monoparentales (et plus particulièrement de pères monoparentaux), que la définition basée sur celui de « droit de garde ». Cette comptabilisation apparaît cependant plus juste car elle tient compte des pratiques sociales et de l'évolution des normes juridiques, qui s'éloignent de plus en plus d'une attribution unilatérale du droit de garde au profit d'une autorité parentale conjointe ; ce qui est la règle de principe depuis 1993.

Non seulement les familles monoparentales sont plus nombreuses mais elles sont aussi différentes de celles des années passées ; en grande partie du fait de l'évolution du risque familial. En effet, les situations de monoparentalité résultaient plus souvent du veuvage dans les années 1950 et 1960, puis du divorce dans les années 1970 et 1980 ; aujourd'hui, ce sont les décisions en matière de cohabitation qui prévalent. Avec la disparition presque totale du veuvage comme cause de monoparentalité et une gestion de moins en moins conflictuelle du divorce et des séparations, il convient alors de redéfinir la monoparentalité en donnant toute sa place au phénomène réel de « biparentalité », c'est-à-dire à l'existence de deux parents intervenant auprès de l'enfant. D'où le terme « d'uniparentalité » pour définir chacune des deux unités parentales relevant de

1. MATISSE, Modélisation appliquée, transformations institutionnelles et stratégies socioéconomiques, Unité mixte de recherche du CNRS et de l'Université Paris I, a coordonné une recherche financée par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) et le Service des droits des femmes, ministère de l'Emploi et de la Solidarité. Trois principales publications en rendent compte : 1- M.-A. Barrère-Maurisson, O. Marchand et S. Rivier, 2000, *Temps de travail, temps parental – La charge parentale : un travail à mi-temps*, Premières synthèses, DARES, n° 20.1 (v. *Le Monde*, 27/5/2000), 2- M.-A. Barrère-Maurisson, C. Minni et S. Rivier, 2001, *Le partage des temps pour les hommes et les femmes : ou comment conjuguer travail rémunéré, non rémunéré et non-travail*, Premières synthèses, DARES, n° 11.1 (v. *Le Monde*, 7/3/2001) et 3- M.-A. Barrère-Maurisson avec M. Buffier-Morel et S. Rivier (dir.), 2001, *Le partage des temps et des tâches dans les ménages*, La Documentation française, collection *Cahier Travail et Emploi de la DARES*.

ce phénomène. Qui plus est, les familles monoparentales ne sont plus un phénomène spécifiquement féminin puisque, désormais, les pères sont présents, notamment dans le cadre de cette nouvelle acception de l'uniparentalité.

Une redéfinition des formes familiales à partir de l'enfant

Le sens donné habituellement au terme de famille ne se justifie plus vraiment si ce n'est plus le couple qui en est au centre, mais l'enfant. Il y a donc lieu de redéfinir les termes liés à la parentalité, en se centrant sur l'enfant et son rapport aux parents, et non l'inverse ; on peut ainsi dérouler les différentes configurations de la « famille » en fonction de ce rapport de l'enfant avec ses parents :

1. les familles à *coparentalité*, où les deux parents cohabitent (familles conjugales traditionnelles) ;
2. les familles à *uniparentalité*, où un seul parent habite avec l'(es) enfant(s) (familles dites monoparentales et familles de parent non gardien²), qui renvoient à un phénomène de *biparentalité* (où les deux parents ne cohabitent pas) ;
3. les familles à *multiparentalité*, où plusieurs parents n'ayant pas de lien biologique avec tous les enfants interviennent (familles dites recomposées) ; biologique et social sont, là, mêlés.

Cinq temps de vie

L'enquête menée en 1999 par le Groupe Division familiale du travail (encadré 1) a permis d'évaluer les temps de vie de ces nouvelles formes familiales. Elle se centre en priorité sur les familles alors que l'enquête Emploi du temps 1998-1999 menée par l'INSEE (Institut national de la statistique et des études économiques) privilégie à travers son questionnement une approche individuelle et une différenciation selon le sexe.

On peut ainsi comparer la répartition des tâches entre conjoints dans les familles avec enfants ou sans enfant ; mais on peut également saisir les différences entre familles à deux conjoints présents et familles monoparentales ; qui plus est, entre familles monoparentales dont le chef est une femme ou bien un homme.

Mais surtout, tandis que l'enquête Emploi du temps de l'INSEE distingue seulement quatre types de temps (le temps de travail, le temps domestique, le temps libre et le temps physiologique), on en distingue ici cinq : le temps de

2. C'est-à-dire n'ayant pas la garde légale mais accueillant l'(es) enfant(s) au moins deux nuits par semaine.

ENCADRÉ 1

L'enquête du Groupe Division Familiale du Travail, de MATISSE-CNRS*, sur le partage des temps dans les ménages en 1999

Le Groupe Division familiale du travail, constitué en 1998 auprès de Marie-Agnès Barrère-Maurisson au sein de MATISSE, a mené en mars 1999, dans le cadre du programme « European Network on Policies and the Division of Unpaid and Paid Work » (initié par l'Université de Tilburg – Pays-Bas), une enquête nationale concernant le temps de travail et les conditions de vie.

L'échantillon de plus de 1 000 chefs de ménage (ou conjoints) âgés de 20 à 49 ans, est représentatif de cette population stratifiée selon cinq critères : la région INSEE, la taille de l'agglomération, le sexe, l'âge et la catégorie socioprofessionnelle. Le redressement s'est appuyé sur les données du Recensement de la population de 1990 mais les résultats ont été confrontés, pour validation, avec des informations plus récentes issues de l'enquête Emploi de l'INSEE.

Toutes les catégories de ménage sont prises en considération, y compris les ménages ne comportant pas de couple (personnes seules, chefs de famille monoparentale, notamment). Il était en effet intéressant de connaître l'organisation des personnes sans conjoint pour les tâches de la vie quotidienne. Et ce, d'autant que cette catégorie représente une part non négligeable de la population étudiée : plus d'un tiers.

L'enquête a été réalisée par l'agence TMO. Elle s'est déroulée sur le territoire national au cours de deux semaines. Il s'agit d'une enquête réalisée en face à face en deux temps : une partie en présence de l'enquêteur et une partie en auto-administré.

Le questionnaire est une adaptation au cas français du modèle standard européen élaboré par le Réseau en langue anglaise. Il a totalement été retravaillé par le Groupe Division familiale du travail, en fonction de plusieurs objectifs : coller au mieux à la réalité française, maintenir cependant l'esprit du document original pour rendre possible la comparaison internationale, permettre le rapprochement avec l'enquête INSEE « Emploi du temps 1998-1999 » dont on a retenu un certain nombre de questions.

Les résultats ont été exploités avec le logiciel SPSS (Statistiques pour les sciences sociales) par le Groupe Division familiale du travail.

*CNRS : Centre national de la recherche scientifique

travail, le temps parental, le temps domestique, le temps personnel et le temps physiologique. La différence essentielle porte donc sur la construction de la notion de *temps parental* qui, dans l'enquête Emploi du temps de l'INSEE, est dilué à l'intérieur du temps domestique et du temps libre.

Les cinq temps de vie des individus sont ainsi :

1. le *temps de travail professionnel*, au sens large, qui comprend trois éléments : le temps d'exercice ou de recherche d'un emploi, le temps de formation et d'études, le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail ou de formation.

Il est donc plus large que le strict décompte des heures passées au travail ou en formation.

2. le *temps parental*, qui n'avait jusqu'alors jamais été évalué et quantifié en tant que tel. Cette notion constitue un des apports de l'enquête de MATISSE, le questionnaire ayant été délibérément construit de façon à pouvoir cerner l'ensemble des activités et des temps consacrés aux enfants.
3. le *temps domestique*, qui comprend les activités habituelles du type : préparer les repas, dresser et débarrasser la table, faire la vaisselle, les courses, la lessive, repasser et ranger le linge, nettoyer et ranger la maison, jardiner, bricoler, réparer, entretenir.
4. le *temps personnel*, ou temps libre, consacré à des activités de repos ou de loisir : ne rien faire de spécial, regarder la télévision, lire, écouter de la musique, recevoir des amis, sortir (sport, cinéma, promenades, etc.), s'adonner à des activités bénévoles ou associatives.
5. le *temps physiologique*, qui comprend, outre le sommeil, le temps consacré à la toilette et aux repas.

UNE MESURE DES TÂCHES FAMILIALES EN TERMES DE TEMPS DE TRAVAIL

En introduisant la notion de *temps parental*, l'enquête permet le passage d'une *catégorie de la pratique* (le fait que les hommes et les femmes passent désormais du temps socialement reconnu avec ou pour les enfants) à une *catégorie de la connaissance*. En effet, le *temps parental est ici à la fois défini et mesuré*.

La construction de la notion de temps parental

Le temps parental n'avait jamais été évalué et quantifié en tant que tel. Il était jusqu'alors, y compris dans l'enquête Emploi du temps de l'INSEE, dilué à l'intérieur du temps domestique et du temps libre.

La notion de temps parental constitue un des apports fondamentaux de l'enquête, le questionnaire ayant été délibérément constitué de façon à pouvoir cerner l'ensemble des activités et des temps consacrés aux enfants. Ainsi, on peut enfin isoler le temps spécifiquement parental et le comparer au temps de travail.

Si le temps domestique comprend les activités habituelles du type : préparer les repas, faire les courses, la vaisselle, la lessive, le ménage, ranger, etc., le *temps parental regroupe toutes les activités effectuées par les parents avec et pour les enfants*. Il s'agit, d'une part, du temps passé à s'occuper des enfants : les habiller et faire leur toilette, leur faire prendre les repas, jouer avec eux, passer avec eux du temps à l'extérieur, les conduire à l'école, les accompagner à des activités extra-scolaires, les aider à faire leurs devoirs ; d'autre part, du temps consacré aux adolescents : parler, regarder ensemble une émission de télévision, etc.

La notion de temps parental ainsi construite permet de développer une série de quatre éléments : la qualification de quatre temps parentaux, la mesure d'une « norme » de temps parental total, la mesure des pratiques individuelles et la description des modes de partage des tâches parentales.

Les quatre temps parentaux

Les activités parentales ont été regroupées en différentes catégories de temps suivant la nature des activités exercées. Les temps fournis au tableau 1 expriment la durée moyenne que chaque individu consacre, par semaine, à la tâche parentale lorsqu'elle le concerne. Le temps parental total « normé », lui, est défini comme la somme de ces quatre temps : il atteint 39 h 18 min par semaine et représente l'ensemble de toutes les tâches parentales, qu'un même individu ne remplit pas forcément.

TABLEAU 1
**Les quatre temps parentaux en durée hebdomadaire moyenne
par personne concernée**

Temps de sociabilité parentale	19 h 56 min
Temps parental domestique	10 h 12 min
Temps parental « taxi »	5 h 20 min
Temps parental scolaire	3 h 49 min

Source : Enquête MATISSE – Division familiale du travail (DFT) 1999

1. *Le temps de sociabilité parentale* recouvre les activités de présence auprès des enfants ou de temps consacré aux adolescents (jeux et activités à l'extérieur...). Ce temps représente globalement la moitié du temps parental total « normé » et il est près de deux fois plus important que le temps réservé aux activités parentales domestiques. Cela est principalement dû à l'ampleur du temps consacré aux adolescents (8 h 24 min en moyenne par semaine) ce qui conduit à relativiser l'importance accordée aux jeunes enfants dans la vie familiale. Autant ces derniers interviennent dans l'affectation du temps parental domestique, autant les adolescents marquent le temps parental de sociabilité, qui représente, pour les familles monoparentales, une heure de plus par semaine pour les pères ou les mères.
2. *Le temps parental domestique* concerne essentiellement les petits enfants puisqu'il s'agit de leur faire prendre les repas, de les habiller et de faire leur toilette. Il représente environ 26 % du temps parental total « normé ». Ce temps concerne plus les couples, qui ont plus souvent des enfants en bas âge, même si les parents de famille monoparentale concernés y consacrent en moyenne 30 minutes hebdomadaires de plus que les membres de couples.

3. *Le temps parental « taxi »*, calculé à partir des tâches qui consistent à accompagner les enfants à leurs activités régulières, école ou autre est deux fois moins long que le temps parental domestique. Chaque semaine, un parent de famille monoparentale s'en occupe 10 minutes de plus qu'un parent en couple. Ce temps « taxi » est lui-même plus important que le temps consacré à la scolarité des enfants.
4. *Le temps parental scolaire* sert essentiellement à aider les enfants à faire leurs devoirs. Il représente en moyenne 10 % du temps parental total « normé » mais, pour les mères en couple, il est plus long de 45 minutes.

Le temps parental : un travail à mi-temps

La somme des temps alloués en moyenne aux différents types de tâches parentales par chaque personne concernée atteint 39 h 18 min par semaine et équivaut donc à peu près à une semaine individuelle de travail professionnel. Ainsi, ce que l'on pourrait appeler la « *norme de temps parental total* » est équivalente à l'unité de temps de travail. Mais chaque individu n'accomplit pas à lui seul toutes les tâches parentales ; la différence entre le temps parental total « normé » et le temps réel effectué par un individu relève donc de l'appréciation du partage des tâches. D'où l'intérêt d'étudier ce partage des tâches, voire leur déléation.

Au niveau individuel, le temps parental est d'une durée moyenne effective de 19 h 37 min (tableau 2) ; soit un *mi-temps* par rapport à la norme professionnelle. Si l'on se réfère à l'expression classique de la « double journée de travail », on peut donc dire que *la somme du temps de travail et du temps parental équivaut à une journée et demi de travail par personne*. Ce temps parental est plus important pour les chefs de famille monoparentale (20 h 57 min)

TABLEAU 2
Temps parental individuel

Type de famille	Temps parental moyen par individu
Ensemble des parents :	19 h 37 min
pères	12 h 59 min
mères	24 h 41 min
Parents en couple avec enfant(s) :	19 h 27 min
pères	12 h 41 min
mères	25 h 37 min
Parents monoparentaux	20 h 57 min

que pour les pères ou mères en couple (19 h 27 min). Et, logiquement, il est encore plus élevé pour les personnes qui n'exercent pas d'activité professionnelle (environ 28 heures par semaine).

Le surtemps professionnel des pères et le surtemps parental des mères

Lorsque l'on compare le temps parental moyen par individu au temps parental « normé » (tableaux 1 et 2), il apparaît une différence d'environ vingt heures par semaine. Cela signifie que les personnes interrogées, soit ne sont pas concernées, soit n'effectuent pas elles-mêmes toutes les tâches qui sont alors partagées au sein du ménage, déléguées, externalisées ou non assumées.

Les chefs de familles monoparentales consacrent chaque semaine à leurs enfants une heure et demie de plus que les parents en couples. Les premiers doivent en effet effectuer « seuls » les tâches parentales alors que dans un couple, le temps parental effectué par le père s'ajoute à celui dispensé par la mère du fait du partage des tâches. À eux deux, ils fournissent l'équivalent de 97 % du temps parental total « normé », contre 53 % pour les familles monoparentales. Et, pour ces dernières, le surplus de temps parental individuel par rapport à une personne en couple est affecté aux activités de sociabilité parentale plutôt qu'au temps scolaire.

À l'intérieur des couples, les différences sont très importantes entre les pères et les mères, lesquelles sont deux fois plus présentes auprès des enfants que les pères ; alors que dans les familles monoparentales, les pratiques ne diffèrent pas fondamentalement suivant qu'il s'agit d'un homme ou d'une femme. Il y a donc un effet de « genre » qui joue sur la durée des tâches parentales dans les couples mais qui est nivelé dans le cas des familles monoparentales. Autrement dit, il y a un effet de « couple » sur la pratique des femmes : être dans une logique de partage fait ressortir les pratiques sexuées, de façon à la fois quantitative et qualitative. C'est dans la répartition des temps parentaux domestique et de sociabilité que l'attribution de rôles différents est la plus visible : proportionnellement, les pères s'impliquent plus dans les activités de sociabilité que dans toute autre tâche parentale, les activités parentales domestiques, elles, restant typiquement dévolues aux mères.

Temps professionnel + temps parental : une charge plus lourde pour les mères que pour les pères

Pour les actifs ayant charge d'enfant, la somme des deux temps, le professionnel et le parental, est équivalente pour une semaine à 62 heures pour les mères, 54 h 30 min pour les pères et 59 heures pour les chefs de familles monoparentales, où la répartition individuelle des temps se fait au détriment du volet professionnel.

Lorsque les parents sont en couple, le partage individuel du temps professionnel et du temps parental s'opère en faveur du temps professionnel pour le père (76 % de l'ensemble professionnel + parental, contre 67 % en moyenne) et en faveur du temps parental pour la mère (41 % contre 33 %, tableau 3). Mais si les pères travaillent plus que les mères, leur surtemps professionnel est inférieur au surtemps parental de ces dernières.

TABLEAU 3
Répartition du temps individuel entre temps professionnel
et temps parental

	Temps professionnel	Temps parental	Total
Ensemble des parents	67	33	100
pères	76	24	100
mères	60	40	100
Parents en couple avec enfant(s) :	66	34	100
pères	76	24	100
mères	59	41	100
Parents monoparentaux	65	35	100

Source : Enquête MATISSE – DFT 1999

DE NOUVEAUX DÉCOUPAGES DES TEMPS ET DES ACTIVITÉS

Avec cinq temps de vie pour les personnes, on peut analyser les pratiques individuelles et familiales suivant les différentes activités liées au quotidien. Mais on peut aller également plus loin, en regroupant par exemple ces activités selon leur logique. Deux découpages sont alors possibles : soit à partir du critère du travail, soit à partir du critère de la rémunération de l'activité. Dans les deux cas, les femmes travaillent cependant plus que les hommes.

Travail et hors travail

Si on réunit les activités qui relèvent du travail (le professionnel, le parental et le domestique) et celles qui appartiennent au hors travail (le personnel et le physiologique), on peut comparer la façon dont se répartit le temps entre travail et hors travail pour chaque catégorie de ménage.

Les femmes travaillent au total chaque jour 11 heures, les hommes moins de 10 heures

Selon cette définition du travail et du hors travail, la vie des femmes se partage en moyenne en deux parts presque équivalentes entre les deux sphères (46 % et 54 %). Pour les hommes, la coupure s'opère de façon plus inégale, puisqu'ils consacrent seulement quatre dixièmes de leur temps au travail contre six dixièmes au hors travail.

Ainsi, sur une durée théorique de 24 heures, les femmes passent environ 11 heures à travailler, dont en moyenne 4 h 20 min pour le professionnel, 4 h 30 min pour le domestique et 2 h 10 min pour le parental. Les 13 heures de hors travail se décomposent en moyenne en 9 h 15 min pour le physiologique et 3 h 45 min pour le personnel.

Les hommes, quant à eux, ont plus de 14 heures de hors travail (4 h 30 min de temps personnel et plus de 9 h 30 min de temps physiologique) pour moins de 10 heures de travail, qui se décomposent en 6 h 30 min de professionnel, 2 h 10 min de domestique et 1 heure de parental.

Lorsque la femme est *active à temps complet*, la répartition des temps entre travail et hors travail est très inégal au sein des couples avec enfant(s) : sur une durée théorique de 24 heures, la femme accomplit en tout 13 heures de travail pour 11 heures de hors travail, tandis que l'homme fait l'inverse.

Si la femme œuvre à *temps partiel*, il y a encore inégalité entre hommes et femmes dans le partage travail/hors travail, mais moins nettement que dans le cas où la femme est à temps complet : 12 h 30 min/11 h 30 min pour elles contre 11 heures/13 heures pour eux.

Dans les couples, la femme « inactive » travaille en fait à temps complet

Enfin, c'est dans le cas où la femme est *inactive* que, paradoxalement, les temps totaux de travail et de hors travail sont équitablement répartis dans le couple. Ceci exprime le fait que le travail domestique et le travail parental peuvent être revendiqués par les femmes dites inactives comme l'équivalent de l'ensemble de la sphère du travail pour leur conjoint actif à temps complet.

Ainsi, force est de constater que le temps partiel, qui est quelquefois avancé comme le meilleur moyen de concilier vie professionnelle et vie familiale, réduit en fait assez peu les inégalités dans le couple. Plus généralement, les femmes qui souhaitent une parité dans le travail « professionnel » s'inscrivent dans un partage des temps très inégal. Au contraire, celles qui sont dans une situation « professionnelle » très déséquilibrée ont une « charge de travail » semblable à celle de leur conjoint.

Aujourd'hui, la parité professionnelle ne s'accompagne donc pas encore d'une parité de la « charge de travail » au sens large, c'est-à-dire incluant tout le travail effectué dans la famille.

Travail rémunéré, non rémunéré et non-travail

En repartant de la définition précédemment élaborée du temps parental, apparaissent quatre types de tâches appelées : parental domestique, parental « taxi », parental scolaire et parental de sociabilité. Si les trois premières peuvent être considérées comme du travail – non rémunéré –, la tâche de sociabilité semble relever à notre sens d'une autre sphère, en l'occurrence celle du non-travail. En effet, elle consiste pour l'essentiel en activités ludiques, culturelles, de loisirs ou d'échanges divers avec les enfants. Ainsi, en distinguant dans la catégorie globale de temps parental la nature réelle des tâches effectuées, on peut le répartir, à l'instar des autres temps, entre travail (non rémunéré) et non-travail. On peut alors regrouper *tous* les temps de vie des ménages en trois sphères : le travail rémunéré, le travail non rémunéré et le non-travail.

En cela, on dépasse les traditionnels découpages binaires : travail/hors travail, ou temps contraint/temps choisi, et leurs limites. Le premier découpage, reproduisant un clivage suivant les lieux (le bureau/la maison), pose la question du travail domestique et de son statut. Le second, fondé sur une perception subjective des temps et de leur contenu, pose la question de l'ambiguïté même des tâches et de leur appréciation. Comment, de fait, distinguer dans le travail ce qui relève de la contrainte ou du plaisir, la question se posant également pour le domestique et plus encore pour le parental³ ? De cette façon, on pourra mieux comprendre les effets de la réduction du temps de travail sur la réaffectation des temps entre le travail non rémunéré et le non-travail. Autant d'outils pour une réelle politique d'égalité entre les hommes et les femmes par exemple, à partir de la réduction collective du temps de travail.

Le nouveau découpage s'appuie donc sur trois sphères définies comme suit :

1. *travail rémunéré* : tout ce qui relève du professionnel, c'est-à-dire le temps de travail au sens strict, le temps de trajet et le temps de formation ou d'études et le temps de recherche d'emploi ;
2. *travail non rémunéré* : les trois temps parentaux susnommés (parental domestique, « taxi » et scolaire) et le temps domestique ;
3. *non-travail* : le dernier temps parental (de sociabilité), le temps personnel et le temps physiologique.

3. Cf. Godechot O., Lurol M., Méda D. (1999).

Cette nouvelle approche montre que les femmes consacrent au travail non rémunéré une part de leur temps qui est plus du double de celle qu'y consacrent les hommes (24 % contre 11 %). En particulier, le temps de travail non rémunéré représente 22 % du temps total pour les femmes actives à temps complet, 28 % pour les femmes à temps partiel (soit une fois et demi leur temps de travail rémunéré) et 37 % pour les femmes inactives, contre 10 % pour les hommes actifs à temps complet (tableau 4).

TABLEAU 4

Travail rémunéré, travail non rémunéré et non-travail dans les familles (couples avec enfant) selon l'activité professionnelle

	Temps de travail rémunéré	Temps de travail non rémunéré	Temps de non-travail	Total
Homme actif à temps complet	30	10	60	100
Femme active à temps complet	26	22	52	100
Femme active à temps partiel	19	28	53	100
Femme inactive	–	37	63	100

Source : MATISSE – Enquête DFT 1999

Les femmes inactives ont ainsi un temps de travail non rémunéré supérieur au temps de travail rémunéré des hommes actifs à temps complet (37 % contre 30 %). Pour arriver à une équivalence de l'ensemble du temps consacré à du travail pour les femmes inactives et les hommes à temps complet, par exemple, il faut tenir compte du travail non rémunéré de ces derniers (10 %). En ce sens, pour les hommes, il s'agirait moins d'un travail « supplémentaire » à leur activité professionnelle, que d'un travail nécessaire à une répartition égale des tâches.

Pour les *chefs de familles monoparentales comme pour les femmes en couples à temps partiel*, le temps de travail non rémunéré dépasse le temps de travail rémunéré. Pour ces deux groupes ainsi que pour les mères à temps complet, on a donc une *accumulation des temps de travail rémunéré et non rémunéré très importante, que l'on ne retrouve pas ailleurs et qui pénalise bien sûr le temps libre* (loisirs et repos). Pour les autres catégories, il y a report d'un temps sur l'autre, c'est-à-dire que l'un se fait au détriment de l'autre. Le phénomène est bien illustré par le cas des hommes et des femmes en couple sans enfant. Alors que leur part de non-travail est à peu près équivalente, il y a une différence de 6 à 7 points dans leur répartition entre travail rémunéré et travail non rémunéré : les hommes insistent sur le travail rémunéré, les femmes sur le travail non rémunéré.

CONCLUSION

Ainsi, force est de constater que le temps partiel, qui est quelquefois avancé comme le meilleur moyen, pour les femmes, de concilier vie professionnelle et vie familiale, réduit en fait assez peu les inégalités dans le couple. Plus généralement, les femmes qui souhaitent une parité dans le travail « professionnel » s'inscrivent dans un partage des temps très inégal. Au contraire, celles qui sont dans une situation « professionnelle » très déséquilibrée, ont une « charge de travail » semblable à celle de leur conjoint.

Aujourd'hui, la parité professionnelle ne s'accompagne donc pas encore d'une parité de la « charge de travail » au sens large, c'est-à-dire incluant tout le travail effectué dans la famille. Et cela se fait toujours au détriment des femmes.

BIBLIOGRAPHIE

- BARRÈRE-AURISSEON M.-A., BUFFIER-MOREL M. et RIVIER S. (2001), « Partage des temps et des tâches dans les ménages » sous la direction de M.-A. Barrère-Aurisseon, *La Documentation française*, série *Cahier Travail et Emploi de la DARES*.
- BARRÈRE-AURISSEON M.-A., MARCHAND O. et RIVIER S. (mai 2000), « Temps professionnel, temps parental – La charge parentale : un travail à mi-temps », *Premières Synthèses*, n° 20.1.
- BARRÈRE-AURISSEON M.-A., MINNI C. et RIVIER S. (mars 2001), « Le partage des temps pour les hommes et les femmes : ou comment conjuguer travail rémunéré, non-rémunéré et non-travail », *Premières Synthèses*, n° 11.1.
- BROUSSE C. (1999), « La répartition du travail domestique entre conjoints reste très largement spécialisée et inégale », *France, Portrait Social*. INSEE.
- DUMONTIER F. et PAN KÉ SHON J.-L. (janvier 2000), « Enquête Emploi du temps 1998-1999, Description des activités quotidiennes », INSEE, *Résultats*, n° 693-694.
- GODECHOT O., LUROL M. et MÉDA D. (mai 1999), « Des actifs à la recherche d'un nouvel équilibre entre travail et hors travail », *Premières Synthèses*, n° 20.1.

Les abréviations :

- MATISSE : Modélisation appliquée, transformations institutionnelles et stratégies socioéconomiques
- DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (ministère de l'Emploi et de la Solidarité)
- INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques
- TMO : sigle qui ne se décline pas (fait partie du groupe CSA TMO)
- DFT : Division familiale du travail
- SPSS : Statistiques pour les sciences sociales.

Marché du travail et équité

Comment concilier vie professionnelle et vie familiale

Marie-Agnès Barrère-Maurisson

Ce que l'on a coutume d'appeler la « conciliation » entre la vie professionnelle et la vie familiale semble relever en priorité de la sphère *privée*. On parle, à cet effet, du double rôle des mères : professionnel d'un côté, familial de l'autre, en l'occurrence essentiellement domestique et parental. On évoque alors les problèmes de choix face auxquels se trouveraient les femmes, voire les couples. Si l'on y regarde d'un peu plus près, nombre de sondages réalisés ces dernières années tendent à montrer que loin d'un réel choix, la question qui se pose est plutôt celle de la compatibilité entre les deux vies. Ainsi, on ne choisirait pas vraiment, sauf dans quelques cas privilégiés, mais on tenterait de « concilier », en fonction d'un certain nombre de contraintes, une vie familiale et une *activité* professionnelle.

Par-delà, se trouve également posée une question qui relève de la sphère *publique* ; notamment une question économique et sociale : celle de la gestion de l'emploi, et en particulier des emplois féminins. Quels types d'emplois, pour quelles femmes, à quelles fins économiques ? Mais aussi tout simplement la question de l'avenir démographique du pays, et de l'équilibre des générations : la plupart des pays développés connaissent en effet une relation inverse entre le taux d'activité des femmes et leur taux de fécondité. Et qui plus est, un problème de prise en charge des personnes âgées qui s'ajoute à celui, différent certes, de la garde des enfants.

En fin de compte, on touche ici à deux problèmes *sociaux* qui constituent aujourd'hui des enjeux majeurs pour nos sociétés. À savoir, d'un côté la préoccupation de la parité entre hommes et femmes dans les institutions et la société en général ; de l'autre, la préoccupation des temps sociaux, de leur harmonisation, essentiellement par rapport au temps de travail et à sa réduction progressive.

CONCILIATION, UN TERME CONNOTÉ

Le terme de « conciliation » appartient couramment au langage juridique, quand il s'agit de mettre d'accord les parties dans le cadre d'un litige. Dans ce sens, parler de « conciliation » entre vie professionnelle et vie familiale signifierait qu'il y a un conflit entre les deux, et qu'il convient de trouver un accord. Depuis les années soixante-dix, ce terme est particulièrement usité dans le contexte de la Communauté européenne et des textes et mesures qui en sont issus. Ainsi, en 1976, adopte-t-elle la directive concernant l'égalité de traitement entre hommes et femmes, en faisant explicitement référence aux responsabilités familiales des intéressés, supposées être un facteur de discrimination. Et c'est en 1989 que la Charte communautaire des droits sociaux des travailleurs stipule que la « conciliation vie professionnelle-vie familiale » est un impératif. Elle devient alors objet d'un programme d'action à part entière de 1991 à 1995.

L'objectif est de réduire les handicaps familiaux qui pèsent particulièrement sur l'insertion professionnelle des femmes ; et de veiller à ce que les hommes puissent participer à une répartition équitable des responsabilités familiales, afin que s'établisse un équilibre harmonieux entre travail et vie familiale. C'est dans ce cadre que s'inscrit la directive européenne concernant le congé parental en 1996.

Dans les textes européens, l'idée de conciliation a trait à la famille et se trouve associée à celle d'égalité entre hommes et femmes. Le tout dans un contexte imprécis, car tout se passe comme si les acteurs étaient libres et sans contraintes. La réalité est autre : les femmes sont cantonnées dans des emplois spécifiques, à temps partiel ou à horaires atypiques. Les hommes engagés dans des emplois où les horaires sont quelquefois assez rigides, sans parler de l'idéologie dominante dans de nombreux pays qui les inhibe dans l'accomplissement des tâches familiales. Rien ne dit que la « conciliation » ne va pas de fait, très souvent être du seul ressort des femmes ; surtout lorsque l'on sait, qu'en France par exemple, encore aujourd'hui les femmes effectuent 80 % des tâches domestiques et assument deux fois plus de travail parental.

C'est pourquoi le terme de « conciliation » n'est pas neutre puisqu'il tend à masquer pour une bonne part la réalité de la difficile harmonisation des temps pour les individus, encore plus pour les couples. Et si la maternité est encore un problème pour les femmes désireuses de poursuivre une activité professionnelle, la paternité, elle, ne semble pas pour l'instant, dans la majorité de nos sociétés, réduire l'activité économique des hommes.

Démocratie¹ et parité homme-femme

Le souci d'égalité, voire de parité, entre les hommes et les femmes occupe aujourd'hui le devant de la scène, dans tous les domaines : politique, économique, social. Il est même l'objet d'un programme européen en tant que tel intitulé « Pour l'égalité des chances entre hommes et femmes ».

Parité et égalité

Parité et égalité ne nous semblent cependant pas totalement synonymes dans leur utilisation, surtout à propos des relations entre les hommes et les femmes. En effet, à notre sens, la parité renvoie à l'idée d'une comparaison entre *deux* éléments (dont on dit qu'ils sont pairs) ; donc d'une comparaison de nombre. Il y a alors une référence implicite à la *quantité*.

Par contre, l'égalité renvoie à la notion de niveau, dont on se prononce sur l'équivalence, et entre plusieurs éléments. La référence est alors là plutôt faite à la *qualité*.

Dès lors, parler de *parité* entre hommes et femmes dans nos sociétés revient à compter les individus de chaque sexe et à comparer ces nombres. On décrètera ainsi qu'il y a parité dans une institution si le nombre est équivalent des deux côtés : par exemple, si dans telle entreprise, il y a autant d'hommes que de femmes dans les postes de responsabilité. Tandis que l'on peut considérer qu'une situation relève de l'égalité même si les deux termes ne sont pas strictement identiques. Par exemple, dans la famille, le partage des tâches peut être égalitaire tout en ne portant pas sur les mêmes éléments : ce qui est le cas si l'un s'occupe totalement du professionnel et l'autre du domestique.

Inégalités hommes-femmes sur le marché du travail : des discriminations

Même si globalement la participation à l'activité professionnelle des femmes tend à se rapprocher de celle des hommes en France (elles représentent 46 % de la population active au recensement de 1999), des inégalités importantes perdurent et se manifestent dans différents domaines : chômage, sous-emploi, accès à des emplois de responsabilité, salaire. Il s'agit de réelles discriminations, puisque les femmes en général y ont des conditions plus défavorables que les hommes.

Des emplois féminins moins qualifiés et plus précaires

Les femmes sont majoritairement employées dans le secteur tertiaire, fortement créateur d'emplois au cours de ces dernières décennies. Mais elles sont sur une sorte de marché du travail « secondaire », c'est-à-dire un lieu où les emplois sont

1. Situation dans laquelle la souveraineté doit appartenir à *l'ensemble* des citoyens (dictionnaire *Robert*).

de bas niveau, précaires, ne sont pas toujours assortis des mêmes garanties que les autres, et où règnent souvent des conditions de travail difficiles, des horaires de travail flexibles, voire atypiques, etc. En ce sens, la demande de travail féminin par les entreprises est fortement discriminante, puisque les femmes sont essentiellement affectées dans des emplois non qualifiés.

Les femmes sont également plus frappées par le chômage que leurs homologues masculins : de manière générale (avec un taux de chômage plus élevé), mais surtout au moment de l'insertion puis de la réinsertion consécutive à une rupture, volontaire ou non, d'activité.

Dans les postes à responsabilité, la part des femmes est très faible : là, on peut dire que la parité (le nombre équivalent) n'est pas respectée. Trop souvent encore certains métiers ou certains postes restent un peu la « chasse gardée » des hommes, pour de multiples raisons. On a déjà évoqué les raisons de disponibilité en temps qu'exigent ces fonctions, qui écartent ainsi plus souvent les mères de famille (voir la partie concernant les femmes célibataires dans les postes de haut niveau) ; mais il y a également des freins culturels, voire des préjugés négatifs à l'encontre de l'exercice de fonctions de direction de la part des femmes.

De plus, il existe globalement un écart persistant de salaire entre hommes et femmes de l'ordre de 13 %, en défaveur de ces dernières.

Par ailleurs, un tiers des femmes travaillent à temps partiel en France ; tout laisse penser, en comparant avec les exemples tels que les États-Unis ou les pays d'Europe du Nord, notamment les Pays-Bas, que ce chiffre devrait augmenter dans les années à venir. Étant donné que les emplois féminins se développent en effet dans les secteurs dynamiques de l'économie (au contraire de ceux des hommes qui sont pour beaucoup dans des secteurs en déclin), leur nombre risque de croître encore.

Le Conseil d'analyse économique, dans son rapport de 1999, préconise à ce sujet différentes mesures : développer la mixité dans les emplois, appliquer les lois sur l'égalité, ne pas amalgamer politiques d'égalité et politique d'emploi ou de lutte contre la pauvreté, octroyer un droit à la garde pour tout enfant de moins de trois ans.

Pères et mères face aux congés parentaux

Force est de constater que les congés parentaux sont essentiellement le fait des femmes. Le récent développement et l'extension de l'Allocation parentale d'éducation (APE)² a montré que loin de favoriser un arrêt provisoire pour élever les enfants, cette mesure avait eu des effets pervers. Tout d'abord, les femmes moins

2. Dès le deuxième enfant, même pour un emploi à temps partiel ; l'employeur étant exonéré de charges à condition d'embaucher en compensation.

qualifiées qui y ont eu recours n'ont finalement pas repris le chemin de l'emploi, et se sont donc écartées durablement du marché du travail. D'autre part, même si l'APE n'équivaut financièrement qu'à un demi-SMIC, de nombreuses femmes qui étaient au chômage ont demandé à en bénéficier, et n'ont donc plus cherché à retrouver un emploi.

Il est à noter qu'en France, cette mesure est venue « légiférer » en quelque sorte sur des pratiques qui avaient été mises au point dans des entreprises, en l'occurrence Fleury-Michon, qui laissera son nom à un amendement afférent dans la Loi Famille de 1994. Il faut voir que cette mesure correspondait à une « gestion familiale des emplois » : en effet, en proposant à certaines femmes un congé pour enfant, on embauchait à leur place des jeunes, dans une région où leur insertion posait un réel problème économique *et* social. Une entreprise, insérée dans un tissu local ancien, peut ainsi miser sur la solidarité familiale.

Néanmoins, avec la mise en place de la directive européenne sur le congé parental, les hommes ont désormais les mêmes droits. Cependant, dans beaucoup de familles, les mentalités individuelles n'y sont pas encore totalement adaptées. Mais, surtout, dans les entreprises, les hommes qui prennent un tel congé ne sont souvent pas très bien vus ; et leur carrière peut en pâtir. Outre le frein culturel, il existe donc aussi un frein économique.

En ce sens, toute politique d'égalité doit éviter désormais de cibler une population spécifique, en l'occurrence les femmes ; mais doit obligatoirement et indissociablement prendre en compte les femmes *et* les hommes. Et doit prendre en compte simultanément la sphère professionnelle et la sphère familiale.

La Suède, pays exemplaire en matière d'égalité

Les mesures relatives à l'égalité, en Suède, se sont développées très tôt grâce à l'existence d'un consensus politique sur ce sujet ; une sauvegarde fondamentale contre la discrimination entre hommes et femmes est en effet inscrite dans la Constitution. En 1980 entrait en vigueur la première Loi sur l'égalité des chances, suivie plus tard de la Loi sur la sécurité de l'emploi puis de celle sur le congé parental. Il existe un ministre de l'égalité des chances, et dès les années 1980 ont été lancées des opérations dénommées « mainstreaming » visant à intégrer la dimension hommes-femmes, et donc la parité, dans toute l'action politique et administrative au quotidien. Un organisme indépendant veille au respect de la loi en émettant des recommandations, et en négociant éventuellement avec les employeurs ou les salariés.

Une des caractéristiques majeures est que toutes les mesures, contrairement à ce qui se passe en France encore aujourd'hui, ne concernent pas seulement les femmes, mais s'attachent d'emblée aux deux sexes et donc touchent autant les hommes.

D'autre part, ces mesures concernent l'égalité dans la vie professionnelle, mais aussi l'égalité au sein de la famille. En plaçant l'enfant au centre de la famille et des mesures qui l'accompagnent : accueil de l'enfance, législation du divorce, prestations parentales versées tant au père qu'à la mère. Quant au congé parental rémunéré, il concerne les deux parents³.

Ainsi hommes et femmes sont concernés au même titre par les mesures d'égalité ; qui plus est, ces mesures touchent à la fois le professionnel et le familial.

Parité professionnelle et parité familiale

En France, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes tend difficilement à se mettre en place. Les sondages réalisés régulièrement montrent une volonté partagée de reconnaître des qualités professionnelles équivalentes aux deux sexes, de reconnaître également l'intégration positive des femmes dans l'activité des entreprises et ne pas être réticent à avoir une femme comme supérieur hiérarchique direct. Mais, dans les faits, on l'a vu, la parité n'est pas encore réalité et les femmes font toujours l'objet de discriminations dans l'emploi.

Aussi n'est-il pas étonnant que lorsqu'on interroge les individus sur les conditions de l'égalité, en faisant cette fois référence également à la prise en charge de la famille, on trouve beaucoup moins d'adeptes. Et d'évoquer alors la plus grande capacité des femmes à s'occuper des affaires de la famille.

Or, à notre sens, « on ne peut traiter de l'égalité professionnelle sans traiter en même temps de l'égalité familiale ». Ou plus exactement, on ne pourra arriver à créer de conditions d'accès équivalent à l'emploi pour les hommes et pour les femmes, que si l'on admet que les charges familiales (domestiques et parentales) doivent être partagées équitablement. Il ne peut y avoir, socialement, de partage du travail que s'il porte à la fois sur le professionnel *et* le familial, sur le rémunéré *et* le non-rémunéré. C'est en ce sens que nous disons que le travail, c'est l'ensemble du professionnel et du familial : et c'est sur cet ensemble que doit porter le partage, que ce soit pour un individu, une famille, voire une société.

C'est en cela que tous les acteurs sociaux sont concernés.

Les acteurs de la démocratie entre hommes et femmes

Si l'Europe – en tant qu'entité supranationale – est, pour la France, incitatrice voire directive quant à l'application de certaines mesures (par exemple contre l'interdiction faite aux femmes de travailler la nuit, pour laquelle la France a été condamnée le 13 mars 1997), c'est dans le cadre de la mise en place de l'Europe

3. 450 jours en tout, à répartir entre les deux parents, sauf 30 jours appelés « le mois du père ».

Sociale et des mesures qui l'accompagnent, en matière de garanties des droits des travailleurs et des personnes. En ce sens, également, l'Europe est vigilante en ce qui concerne la parité, au titre cette fois du nombre équivalent d'hommes et de femmes dans les institutions, et à tous les niveaux de responsabilité. L'Europe est aussi garante en incitant depuis peu les États à mettre en place un droit à la garde des jeunes enfants, c'est-à-dire un mode de garde public pour tout enfant de moins de 3 ans.

Il faut également que les structures collectives se mobilisent. Les systèmes de garde pour enfants doivent pouvoir s'adapter aux horaires désormais plus flexibles des travailleurs. Mais les différentes organisations doivent suivre le pas : par exemple les horaires d'ouverture et d'accès des administrations (Sécurité Sociale, mairies, etc.), des commerces doivent être élargis. C'est ce qu'en Italie on appelle « le temps des villes », c'est-à-dire une mobilisation des acteurs locaux pour faciliter l'harmonisation entre la vie professionnelle et la vie familiale des citoyens.

Mais, l'égalité entre les hommes et les femmes ne peut pas se faire non plus sans les entreprises, ne serait-ce que parce que, légalement, ce sont elles qui ont la responsabilité, en leur sein, du bon déroulement des Plans d'égalité. Plus encore, elles doivent revoir leur organisation du travail et des horaires – en ce sens l'application de la Loi sur les 35 heures les y pousse. De façon que les femmes, mais aussi les hommes, puissent assumer leur rôle domestique et parental. En Suède, les parents peuvent écourter leur journée de travail de deux heures (avec réduction de salaire équivalente) ; par contre, en France, beaucoup de personnes ayant des responsabilités effectuent des horaires très chargés, même si depuis peu la jurisprudence pousse à ce que l'adéquation entre horaires et charge de travail soit effective.

Équilibre social et réduction de la durée du travail

Une disposition permet donc, en Suède, aux parents d'enfants de moins de huit ans, pères ou mères, de réduire leur journée de travail quotidienne de deux heures. C'est dire combien la politique d'égalité passe par un meilleur équilibre entre le temps de travail et le temps familial. Ainsi, la variable temps de travail est un enjeu politique majeur dans l'équilibre social, entre hommes et femmes, et entre institutions.

Réduction de la durée du travail, un enjeu pour les hommes et les femmes

La réduction de la durée du travail est un phénomène historique (la journée de travail était de 14 à 16 heures entre 1830 et 1860), mais depuis quelques années, la France a connu une baisse régulière de la durée légale du travail, qui est passée de 40 heures hebdomadaires à 39 heures, puis à 35 heures. Dans ce contexte historique, la baisse à laquelle on assiste depuis 1970 est marquée par trois phases, correspondant chacune à un objectif spécifique.

Dans les années 1970, principalement avant la crise économique et ses effets sur l'emploi, la réduction de la durée du travail était avant tout un moyen d'améliorer les conditions de travail et de vie des salariés. Dans les années 1980, un autre objectif a été affiché : celui de la compétitivité de l'économie et de la rationalisation de la production, grâce à l'introduction de la flexibilité des horaires. Dans les années 1990, avec la crise de l'emploi, en période de fort chômage, l'idée était, par contre, de passer d'une politique dite passive (d'indemnisation) à une politique active de partage du travail (travailler moins pour que tous travaillent). Mais dans un souci de flexibilité de la main-d'œuvre, c'est le développement du travail à temps partiel, essentiellement féminin, qui l'a emporté ces dernières années ; à défaut donc d'une égalité entre les conditions de travail et d'emploi des hommes et celles des femmes.

Les 35 heures

La récente Loi Aubry sur les 35 heures est une chance pour avancer sur la voie de l'égalité entre hommes et femmes ; à certaines conditions cependant. La mise en œuvre des 35 heures est fondée sur la « négociation » (et non sur l'imposition d'un régime de droit « légal » comme dans la période précédente). Il s'agit donc d'accords conventionnels, le plus souvent négociés par branche d'activité, mais aussi directement dans les entreprises. L'objectif vise bien entendu la création d'emploi, mais concerne également l'organisation du travail et la réorganisation des temps de vie des individus (d'où le slogan « du temps pour soi, une chance pour l'emploi »).

Les effets attendus sur la réorganisation des temps de vie et l'égalité hommes-femmes, quels sont-ils à l'heure actuelle ? Pour ce qui a trait au travail à temps partiel (principalement *féminin*), sa redéfinition a été calquée sur les directives européennes et concerne alors toute durée inférieure à la norme légale. L'objectif est, par là, de viser à lutter contre la tendance précédente au développement des emplois précaires et flexibles qui étaient nombreux dans les secteurs des services et ne permettaient en aucun cas aux femmes de mieux articuler leur temps professionnel et leur temps familial. La Loi sur les 35 heures vise également à favoriser le temps partiel choisi (notamment le temps partiel annualisé, qui permet de bénéficier de la durée des congés scolaires), c'est-à-dire demandé par les salariés qui sont en droit d'invoquer « une obligation familiale impérieuse ». Cependant la marge de liberté du salarié reste encore limitée et soumise aux besoins ou rythmes de production de l'entreprise.

Quant au travail des cadres, sa durée est en principe garantie par la mise en place du « compte-épargne-temps » ; c'est-à-dire une disposition qui permet au salarié n'ayant pas pris ses congés, de bénéficier d'un temps libre indemnisé (ce qui peut permettre à l'entreprise d'embaucher pendant cette durée). Mais force est de constater que le report, à plus tard, du temps de travail accumulé n'est pas du tout équivalent, pour le salarié, à une utilisation immédiate d'un

temps libre (notamment quant à l'utilisation de son temps libre et du temps consacré à la famille). D'autant que dans nombre de situations, on a, au contraire, constaté une intensification des tâches et des dépassements d'horaires chez les cadres, en particulier pour les *hommes* (ce qui a, d'ailleurs, donné lieu à jurisprudence).

Il faudrait donc que la Loi sur les 35 heures soit appliquée strictement, dans le cadre d'une négociation égalitaire entre entreprises et salariés, pour que les travailleurs puissent trouver là des conditions permettant de répondre à leurs aspirations en matière de réorganisation des temps de vie.

Les effets de la réduction du temps de travail sur les temps familiaux

Malgré une réduction de la durée du travail à 35 heures qui tend progressivement à se mettre en place dans tous les secteurs d'ici 2002 (effective dans les grandes entreprises, en négociation dans les entreprises publiques, plus difficile à négocier dans les PME, en préparation dans les administrations), les réactions des travailleurs concernés, hommes et femmes, divergent.

« Les 35 heures changent la vie »

C'est l'opinion la plus fréquemment émise par les salariés cadres, qui estiment avoir désormais plus de temps libre : ils apprécient alors la liberté acquise, la possibilité d'avoir plus de loisirs et plus de temps pour la maison et la famille. Cependant ce temps dégagé semble d'abord s'accompagner, en contrepartie, d'une intensification, d'une surcharge et d'une organisation plus compliquée du travail pendant la semaine. D'autre part, l'utilisation du temps libéré est différente pour les hommes et pour les femmes (SOFRES, 1999).

Plus de temps libre pour les hommes

La réduction de la durée du travail se reporte essentiellement, pour les hommes, en temps de loisirs, lequel était déjà plus important que pour leurs consœurs. D'ailleurs, pour eux les effets sur les possibilités de concilier plus facilement la vie professionnelle et la vie familiale ne sont pas un élément prioritaire. Par contre, ils développent nettement plus leurs activités sportives et de distraction (surtout les cadres). Ainsi que le bricolage, dont on peut, à la limite, dire qu'il s'agit d'une activité en partie domestique, si elle est réalisée pour la maison (plutôt les ouvriers).

Plus de temps familial pour les femmes

Les temps familiaux restent extrêmement disparates entre hommes et femmes. Comme on l'a vu, en effet, les femmes accomplissent encore 80 % du temps

domestique (enquête INSEE⁴, 1998-1999) et consacrent deux fois plus de temps aux enfants que les hommes (enquête MATISSE⁵-DFT⁶, 1999). Pour elles, les effets des 35 heures et le temps libéré se reportent en priorité sur la famille. Elles consacrent beaucoup plus de temps aux activités domestiques traditionnelles : courses, cuisine, etc. Si elles ne prennent pas plus de loisirs, c'est d'une certaine façon parce que le temps dégagé leur permet de se reposer un peu.

Les 35 heures renforcent-elles l'inégalité entre les hommes et les femmes ?

À ce compte-là, on peut se demander si les 35 heures sont un réel progrès pour la démocratie, en particulier au titre des relations entre hommes et femmes. La réponse exige d'intégrer effectivement le temps de travail dans l'ensemble des autres temps de vie des individus. Car, il ne s'agirait pas que les inégalités préexistantes dans le domaine de l'emploi renforcent ou se transfèrent maintenant dans d'autres domaines : le familial, et pourquoi pas le temps libre ? Il est donc indispensable de penser l'égalité des temps des hommes et des femmes en termes de travail *et* de famille. Tant qu'on n'aura pas pensé une redistribution des prises en charge du familial (domestique et parental), on ne pourra pas avancer sur la voie de l'équilibre social entre hommes et femmes, mais aussi entre institutions (notamment par le développement d'institutions au service des personnes). Car, c'est bien d'un enjeu collectif, donc social, qu'il s'agit ; pas seulement d'une question privée.

Trois modèles de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale

En fin de compte, l'équilibre social entre les hommes et les femmes doit passer par une répartition équitable des temps professionnels et familiaux. Force est de constater qu'en France, aujourd'hui, l'égalité n'est pas encore atteinte, et que la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale repose principalement sur les femmes. On peut en réalité distinguer trois modèles différents.

La conciliation repose totalement sur la femme : femme et famille

C'est le cas de famille où seul l'homme travaille professionnellement, et assure donc en priorité le professionnel. Tandis que la femme, à la maison, assure principalement le familial, domestique et parental. C'est une « conciliation » par partage sexué des rôles et séparation des deux sphères : travail et famille. Cela correspond au modèle dominant de famille des années 1950-1960 et du développement d'une politique familiale familialiste, c'est-à-dire axée sur

4. Institut national de la statistique et des études économiques.

5. Modélisation appliquée, transformations institutionnelles et stratégies socioéconomiques.

6. Division familiale du travail.

l'aide au maintien de la femme au foyer, allocation de salaire unique, par exemple. Aujourd'hui ce modèle se rencontre encore en milieu ouvrier ou parmi les professions libérales et cadres supérieurs de l'industrie ou de la haute fonction publique.

La conciliation repose partiellement sur la femme : travail à temps partiel

Dans ces familles, l'homme travaille à temps plein mais la femme à temps partiel : elle reste principalement, mais pas exclusivement, chargée du familial. Néanmoins, c'est elle qui fait le lien entre les deux vies, professionnelle et familiale, qui fait « la double journée ». Les mesures prises dans les années où ce modèle est dominant, années 1970, prennent en compte la double réalité des femmes « mères et travailleuses ». C'est la période où la politique familiale axée principalement sur les femmes se confond, en quelque sorte, avec la politique de l'emploi. Des mesures qui visent à faciliter, pour la femme, l'accomplissement de son double rôle (allocation parentale d'éducation, par exemple).

La conciliation équitable : égalité dans l'emploi et prise en charge collective du familial

Avec l'insertion durable des femmes dans l'emploi et la généralisation des familles à deux actifs, la conciliation entre les deux sphères doit être l'objet des deux conjoints. Cela exige que l'égalité professionnelle soit une réalité, mais également que le partage des tâches familiales se fasse. Ou bien qu'une partie puisse être déléguée : soit à des services collectifs publics, soit par l'aide à des services à domicile. Les 35 heures appliquées strictement et équitablement pour les hommes et pour les femmes d'un côté, la prise en charge par la collectivité d'une partie de la fonction parentale et domestique de l'autre, devraient permettre de trouver un nouveau mode de conciliation (un peu sur le modèle de la Suède, peut-être).

Ces trois modèles de conciliation renvoient à des rôles différents pour les hommes et les femmes, à des places différentes dans l'emploi et la famille, à des investissements sociaux différents. En cela, il s'agit bien de choix politiques. Quelle société voulons-nous développer, et quelle place peuvent y avoir les deux sexes ? Mais aussi, quelle place décidons-nous d'accorder à l'économie, à l'emploi, à la famille, aux différentes institutions ?

Car les trois modèles de conciliation montrent le rôle majeur de trois acteurs différents selon les cas. Dans le premier modèle, c'est la *famille* qui joue le rôle de régulation entre le travail et la famille, et entre les sexes ; on est là en quelque sorte dans une optique politique de type familialiste. Dans le second, c'est le *marché du travail*, voire les entreprises ; c'est une optique « féministe », dans le sens d'attachée principalement aux femmes. Dans le dernier, c'est l'*État*, éventuellement les collectivités locales ; il s'agit là d'une optique égalitariste.

BIBLIOGRAPHIE

- BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. (dir.), avec la collaboration de Martine Buffier-Morel et Sabine Rivier (2001). *Partage des temps et des tâches dans les ménages*, Paris, La Documentation Française, coll. « Cahier travail et emploi ».
- BARRÈRE-MAURISSON, M.-A. et Sabine RIVIER (2002). *Temps parental, parentalité et « parentalisme » – À propos des nouvelles pratiques, institutions et régulations en matière de famille*, Paris, Cahiers de la Maison des sciences économiques (CNRS — Université de Paris I), n° 2002.42 et <http://matisse.univ-paris1.fr/parentalisme/parentalisme.pdf>.
- COMMISSION EUROPÉENNE (1996). *Européennes, Européens : à chances égales ?*, Luxembourg, Emploi et affaires sociales, Égalité entre femmes et hommes, Eurobaromètre 44.3 – Résultats d'une enquête d'opinion.
- DANIEL, C. et B. PALIER (dir.) (2001). *La protection sociale en Europe. Le temps des réformes*, Paris, La Documentation française.
- ENQUÊTE MATISSE – DFT (1999). Dans M.-A. Barrère-Maurisson (dir.), avec la collaboration de Martine Buffier-Morel et Sabine Rivier (2001). *Partage des temps et des tâches dans les ménages*, Paris, La Documentation française.
- ENQUÊTE SUR L'EMPLOI DU TEMPS (1998-99). Dans F. Dumontier et J.L. Pan Ké Shon (1999), *En treize ans, moins de temps contraints et plus de loisirs*, INSEE Première, n° 675, octobre et dans F. Dumontier et J.L. Pan Ké Shon (2000), *Enquête sur l'emploi du Temps 1998-1999, Description des activités quotidiennes*, Paris, INSEE, Résultats, n° 693-694.
- INSEE (2001). *France Portrait social*, Paris, Institut national de la statistique et des études économiques.
- INSEE/Darès/Liaisons sociales (2000). *Hommes et femmes face à l'emploi*, Paris, Éditions Liaisons.
- MAJNONI D'INTIGNANO, B. (1999). *Égalité entre femmes et hommes : aspects économiques*, Paris, La Documentation française, Rapport au conseil d'analyse économique.
- SOFRES (1999). *L'impact des 35 heures sur la vie quotidienne des salariés*, enquête de la SOFRES pour le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, premiers résultats septembre 1999, résultats finaux mai 2000.

Les abréviations :

- MATISSE : Modélisation appliquée, transformations institutionnelles et stratégies socioéconomiques
- DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (ministère de l'Emploi et de la Solidarité)
- INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques
- TMO : sigle qui ne se décline pas (fait partie du groupe CSA TMO)
- DFT : Division familiale du travail
- SPSS : Statistiques pour les sciences sociales.

Articulation emploi-famille et temps de travail

Comment juguler profession et famille dans les secteurs à horaires variables ?

Diane-Gabrielle Tremblay

Le thème de l'articulation emploi-famille est un thème d'une grande actualité depuis quelques années, au Québec (Charrette, 1995 ; Desjardins, 1995 ; FTQ, 1995 ; FTQ, 1995a ; Higgins, Duxbury, Lee et Mills, 1992 ; Lee, Duxbury, Higgins et Mills, 1992 ; Lero, Brockman, Pence, Goelman et Johnson, 1993 ; Lee, Duxbury et Higgins, 1994 ; MacBride-King et Paris, 1989) comme dans quelques autres pays, européens surtout (Méda, 2001 ; Barrère-Maurisson, 1992). Au Québec, avec l'introduction des garderies à 5 \$ par jour, même s'il manque des places, certains considèrent que l'essentiel du problème est réglé. Cependant, lorsqu'on s'intéresse de près au problème, on constate que les pères et les mères ont encore des défis importants à affronter pour arriver à concilier leurs responsabilités professionnelles et familiales.

En fait, le problème de l'articulation emploi-famille est de plus en plus complexe, et ce, pour plusieurs raisons : l'accroissement du nombre de femmes actives sur le marché du travail, la hausse du nombre de familles monoparentales, le vieillissement de la population, qui ajoute parfois aux tâches parentales les soins à dispenser à des parents âgés malades, ainsi que la faiblesse des mesures offertes par les employeurs pour favoriser la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles. (voir Tremblay et Villeneuve, 1998).

Dans le cadre d'une recherche sur ce sujet, nous avons réalisé une enquête sur les mesures offertes par les organisations, mais aussi des études de cas plus approfondies d'une dizaine d'organisations. Dans le présent texte, nous présentons d'abord quelques résultats statistiques de l'enquête sur les mesures. Puis,

nous exposerons les résultats d'une étude de cas dans le secteur récréotouristique, un secteur particulièrement touché par les horaires variables, qui posent un problème important aux parents. Précisons que lorsque nous mentionnons les parents, nous nous intéressons autant aux pères qu'aux mères, bien que ceci soit rarement le cas dans d'autres études. En effet, lorsqu'on traite de conciliation emploi-famille, la plupart des recherches se penchent sur la situation des mères à cet égard (Descarries, Corbeil, Gill et Séguin, 1995a-b). Pour notre part, précisément parce que peu de recherches se sont intéressées à la perspective des pères au regard de la conciliation emploi-famille, nous avons voulu intégrer leurs opinions et visions et les comparer à celles des mères. Ainsi, notre recherche sur la conciliation s'intéresse simultanément à la situation et aux perceptions des pères, car nous considérons que l'articulation emploi-famille n'est pas une «question de femmes», mais bien une question de société, qui touche plus particulièrement les parents, hommes et femmes. Mais avant de nous pencher sur la situation et les opinions des pères et des mères au regard de la conciliation des activités professionnelles et familiales, nous présentons quelques éléments d'introduction à la thématique, puis nous présentons notre démarche de recherche.

LES DIFFICULTÉS DE L'ARTICULATION EMPLOI-FAMILLE

Diverses recherches témoignent de sentiments de manque de temps exprimés par les parents de jeunes enfants (Conference Board du Canada, 1994 ; Tremblay et Vaillancourt-Laflamme, 2000) et certaines montrent qu'une forte proportion des parents qui occupent un emploi se sentent stressés (Tremblay, 2001) parce qu'ils parviennent difficilement à concilier leurs obligations professionnelles et familiales. Certaines de ces études montrent que les mesures de conciliation emploi-famille les plus recherchées par les parents de jeunes enfants ont trait à la flexibilité des horaires (Tremblay et Villeneuve, 1998); nous nous sommes d'ailleurs intéressée à la présence de telles mesures dans notre recherche et exposerons les résultats plus loin. Par ailleurs, la diversification des formes d'emplois (temporaire, autonome, sur appel, occasionnel) et d'horaires (temps partiel, horaires brisés, etc.) accroît d'autant les difficultés qu'ont les parents à articuler emploi et famille (Tissot *et al.*, 1997).

Lorsque des mesures dites de «conciliation emploi-famille» existent dans les organisations, il semble que ce soit surtout les femmes qui y participent, comme nous le montrerons plus loin. Selon nos études de cas, les hommes souhaitent parfois y participer, mais craignent parfois de faire l'objet d'une certaine réprobation, plus ou moins ouverte, de la part de leur milieu de travail, comme nous le verrons dans l'étude de cas présentée plus loin. Se prévaloir des congés pour raison familiale ou encore quitter tôt pour aller chercher ses enfants, par exemple, risqueraient d'être vus comme un manque d'engagement dans son travail et à l'égard de l'employeur. Nombre d'hommes craignent donc d'utiliser ces mesures parce que cela pourrait éventuellement se traduire par une diminution

des chances de promotion, une stagnation des revenus, et ainsi de suite. Les incertitudes à l'égard de l'attitude de collègues et de supérieurs en milieu de travail s'ajoutent aux difficultés concrètes que vivent les parents et il semble que cela accentue aussi les hésitations de certains pères à participer à la conciliation emploi-famille en profitant de mesures d'aménagement du temps de travail. Plusieurs jeunes pères s'impliquent malgré tout très activement dans la vie familiale, et c'est notamment le cas de ceux que nous avons interviewés dans cette étude de cas. Il nous paraît important de noter toutefois que si certains pères sont plus actifs sur le plan des responsabilités parentales, ce n'est pas nécessairement le cas de tous, puisque les attentes de la société à l'égard des pères et des mères semblent avoir moins changé qu'on serait parfois porté à le penser (Duxbury et Higgins, 1991 ; Duxbury, Higgins et Lee, 1994), et notamment par rapport à ce que l'on observe dans les milieux universitaires ou quelques autres.

Il semble donc que persistent des différences de comportement entre les pères et les mères. Ces différences d'attitudes et de comportement entre les pères et les mères en emploi sont difficiles à expliquer puisqu'elles relèvent évidemment d'un grand nombre de facteurs, dont certains dépassent le champ de notre analyse (éducation, tradition dans sa propre famille, aspirations personnelles, etc.). Cependant, un certain nombre de facteurs relevant davantage des pratiques de gestion des ressources humaines, sur lesquelles on peut agir, sont aussi en cause. L'importance relative des divers facteurs économiques, organisationnels, sociaux, culturels qui incitent les pères à une moindre participation aux responsabilités familiales, par rapport aux mères, est toutefois mal connue. La majorité des études effectuées à ce jour sur l'articulation emploi-famille ont porté sur les femmes, et on connaît peu de choses sur l'intérêt des hommes pour des mesures d'aide en cette matière, et sur l'effet que ces mesures pourraient avoir sur leur participation. Notre recherche visait notamment à combler ce manque ; en effet, l'enquête portait sur les mesures offertes et sur leur utilisation dans l'organisation mais contrairement à nombre d'études, elle s'intéresse autant aux pères qu'aux mères.

En ce qui concerne les difficultés de conciliation emploi-famille en général, certaines études estiment que les caractéristiques de l'emploi sont déterminantes dans le *conflit* emploi-famille et que le soutien du conjoint serait plus important que le soutien organisationnel (Guérin, St-Onge, Trottier, Haines et Simard, 1994). D'autres mettent plutôt l'accent sur l'importance de la catégorie socioprofessionnelle comme facteur de différenciation de la participation des hommes et des femmes aux responsabilités parentales comme aux responsabilités professionnelles, puisque ces deux éléments sont en quelque sorte des vases communicants. Si l'on participe davantage à l'un, il peut arriver que l'on participe moins à l'autre ; dans certains couples, il y a bien sûr équilibre et participation équivalente, mais ce n'est pas toujours le cas

(Tremblay et Villeneuve, 1997, 1998). Nous nous sommes donc intéressés à ces diverses dimensions dans notre recherche¹.

Dans les organisations, aujourd'hui, on a l'impression que le fonctionnement quotidien relève encore d'un modèle organisationnel et d'un style de gestion présumant que les responsabilités familiales constituent un domaine qui ne concerne pas l'employeur. On a l'impression que l'articulation emploi-famille, même si l'on en parle sur la scène publique, reste du domaine de la vie privée des employés, ou encore, dans certains milieux, une « affaire de femmes ». Pourtant, le problème de l'articulation emploi-famille ne peut se poser qu'avec plus d'acuité dans l'avenir, puisque les femmes sont de plus en plus actives à plein temps et que la progression est particulièrement marquée chez les femmes avec enfants (Tremblay, 1997, 2002). Les aménagements au sein de la famille seront donc de plus en plus complexes. De ce fait, il importe, pour assurer une intégration équitable des deux genres sur le marché du travail et une participation équitable de chacun aux responsabilités parentales, d'identifier les facteurs et mesures pouvant favoriser une participation plus grande des hommes aux responsabilités parentales.

NOTRE RECHERCHE

C'est dans cette perspective que nous avons entrepris, en 1998, une recherche visant à mieux connaître les mesures offertes en milieu de travail (enquête postale traitée de façon quantitative; voir Tremblay et Amherdt, 2000), mais aussi à mieux comprendre la situation des pères et des mères en milieu de travail et à tenter de cerner les facteurs qui peuvent expliquer leur participation plus ou moins forte aux activités familiales et aux mesures de conciliation emploi-famille, lorsqu'elles existent. Nous voulions aussi tenter de déterminer, par le biais d'études plus qualitatives (enquête par entrevues collectives et individuelles et études de cas d'organisations), les facteurs organisationnels, socioculturels ou personnels qui peuvent nuire à la participation des pères et des mères à ces mesures, lorsque de telles mesures existent dans l'organisation².

-
1. Plusieurs des recherches réalisées au Québec ne portaient que sur une ou quelques grandes organisations spécifiques, alors que notre enquête touche un nombre plus grand d'organisations et de catégories professionnelles, d'où son intérêt.
 2. Nous tenons à remercier le Fonds FCAR qui a financé la recherche quantitative (enquête postale) et la recherche qualitative (entrevues de groupe et études de cas d'organisations). Nous remercions également la Télé-université, dont le budget de cours RIN 2013 a permis de filmer deux études de cas et d'en tirer trois émissions vidéo d'une heure, ainsi que de mettre l'essentiel des résultats de la recherche sur un site web (accessible par le biais du site web de la Télé-université: www.teluuq.quebec.ca, et en particulier par le biais du site du cours RIN 2013). Notons que la recherche documentaire sur les recherches et écrits existants avait déjà été faite pour la production du cours ADM 4015, qui a donné lieu au livre de Tremblay et Villeneuve (1998), ainsi que pour la production de divers textes associés au cours RIN 2013 et tous présents sur le site web du cours. Nous ne reprenons donc pas l'ensemble de cette revue des écrits ici, puisqu'elle a déjà été publiée sur ce site et dans l'ouvrage cité.

L'enquête postale a été menée à partir d'un questionnaire écrit que nous avons élaboré à partir des recherches antérieures réalisées sur le sujet, notamment celle de Guérin, St-Onge, Trottier, Haines et Simard (1994). Nous avons ajouté quelques questions qui intéressaient plus particulièrement nos partenaires dans cette recherche, soit les syndicats membres du Comité intersectoriel du secteur privé de la Confédération des syndicats nationaux. Ce comité regroupe quelque 1200 syndicats, essentiellement du secteur privé, mais aussi du secteur péripublic ou parapublic, comme des administrations municipales, du transport scolaire, etc. Nous avons adressé 1200 questionnaires aux responsables de ressources humaines des organisations identifiées et 1200 aux représentants syndicaux de ces mêmes organisations afin d'obtenir l'avis des deux parties. Il est intéressant de noter que les résultats sont généralement très proches, de sorte que l'on peut considérer que les résultats représentent bien la situation réelle. Notons que le taux de réponse des représentants syndicaux est de 23,7 % (261 réponses), alors que celui des représentants des ressources humaines est de 14,8 % (163 réponses). Voyons quelques-uns des principaux résultats en ce qui concerne l'existence de mesures dans les organisations et leur utilisation par les pères et les mères, avant de passer à la présentation d'une des études de cas associées à cette recherche, et qui fournit des éléments qualitatifs complémentaires.

L'existence et l'utilisation des mesures

Globalement en comparant les réponses des syndicats et des responsables de ressources humaines, on ne relève pas de différence en ce qui concerne l'existence des mesures de conciliation si ce n'est le fait que l'on observe des taux légèrement plus élevés dans les réponses données par les responsables de ressources humaines. De fait, les dix mesures que nous avons identifiées³ ne sont pas très fréquentes dans les organisations, comme le montre le tableau 1. Deux mesures seulement sont relativement fréquentes, soit la mesure 7 (*Congés pour des raisons personnelles*), qui est présente dans plus d'une entreprise sur deux (61 % selon les représentants syndicaux et 74 % selon les responsables de ressources humaines), et la mesure 9 (*Compléments de salaires et congés à la naissance et à l'adoption*), présente dans un peu moins d'une entreprise sur deux (dans 36 % des organisations selon les représentants syndicaux et dans 46 % selon les responsables de ressources humaines)⁴.

3. Certains auteurs indiquent jusqu'à 40 mesures possibles de conciliation emploi-famille, mais comme nous voulions avoir plus de détails sur leur utilisation, nous les avons regroupées en 10 grandes catégories (voir le tableau 1), sur lesquelles nous avons posé une dizaine de questions pour chaque mesure : Qui y a accès ? Qui les utilise ? À quelles fins ? Ont-elles été évaluées ? Quelles sont les résultats observés ou prévus ? etc. Voir le site de la recherche, logé sur le site du cours RIN 2013 de la Télé-université (www.teluq.quebec.ca), pour tous les détails des résultats.

4. Comme ce ne sont pas nécessairement les mêmes organisations qui ont répondu, l'écart peut s'expliquer. Toutefois, ceci nous donne une indication de la fréquence des mesures, et surtout de l'absence assez généralisée des mesures touchant le temps de travail (mesures 1 à 4).

TABLEAU 1
Existence des mesures de conciliation emploi-famille

Mesures	% (N) Syndicat	% (N) DRH
1 Horaire flexible	15,0 (34)	19,1 (31)
2 Horaire sur mesure	11,5 (27)	12,3 (20)
3 Semaine de travail comprimée volontaire	8,8 (21)	9,9 (16)
4 Réduction volontaire du temps de travail	17,3 (41)	21,6 (35)
5 Travail à domicile	2,3 (5)	5,6 (9)
6 Cheminement de carrière adapté aux exigences familiales	1,9 (4)	4,3 (7)
7 Congés pour des raisons personnelles	61,1 (120)	74,1 (120)
8 Services de garde à l'enfance	2,7 (7)	2,5 (4)
9 Compléments de salaire et congés à la naissance et à l'adoption	36,2 (77)	46,3 (75)
10 Services d'information et de référence	8,8 (20)	9,9 (16)

Comme nous l'avons indiqué plus haut, nous voulions aussi savoir qui utilisait ces mesures et pourquoi. Ici encore on ne perçoit pas de différence selon que l'on interroge des représentants syndicaux ou des directeurs de ressources humaines (DRH). Dans les deux cas en effet, les motifs d'utilisation de ces mesures varient passablement selon que l'on soit un homme ou une femme, et c'est un résultat intéressant de notre recherche. Ceci signifie qu'il ne suffit pas que l'organisation offre des mesures dites de « conciliation » emploi-famille pour qu'elles soient effectivement utilisées à cette fin par les employés. Ceux-ci peuvent utiliser les mêmes mesures pour des motifs différents les uns des autres. Ainsi, nous avons justement observé que les femmes utilisent la mesure 7, soit les congés pour des raisons personnelles, pour les motifs suivants, dans l'ordre :

- pour des soins aux enfants,
- lors de la maladie de l'employé,
- lors de la maladie d'un membre de la famille.

Du côté des hommes, par contre, on a recours aux congés pour des raisons personnelles dans l'ordre :

- lors de la maladie de l'employé,
- pour des activités sociales,
- lors de la maladie d'un membre de la famille.

TABLEAU 2
Motifs de l'utilisation de la mesure 7
(Congés pour raisons personnelles) chez les femmes

	Femmes (selon le syndicat) (N)	Femmes (selon le DRH) (N)
Soins des enfants	351	316
Tâches domestiques	75	78
Horaires de la garderie	109	86
Horaire du conjoint	0	44
Transports	0	0
Maladie de l'employé	295	258
Maladie d'un membre de la famille	280	203
Cumul d'emplois	0	0
Activités de formation	86	82
Activités sociales	130	155
Autre	114	46

TABLEAU 3
Motifs de l'utilisation de la mesure 7
(Congés pour raisons personnelles) chez les hommes

	Hommes (selon le syndicat) (N)	Hommes (selon le DRH) (N)
Soins des enfants	202	140
Tâches domestiques	0	0
Horaires de la garderie	58	36
Horaire du conjoint	0	62
Transports	0	0
Maladie de l'employé	364	232
Maladie d'un membre de la famille	265	169
Cumul d'emplois	47	0
Activités de formation	120	80
Activités sociales	293	205
Autre	140	0

C'est ainsi que deux motifs sur trois chez les femmes sont d'ordre altruiste alors que chez les hommes il n'y en a qu'un seul et il n'apparaît qu'en troisième position. Les femmes sont de toute évidence reconnues comme celles qui prennent les congés pour dispenser des soins aux enfants et ce motif vient au premier rang des motifs évoqués pour le recours à cette mesure.

Nous avons posé d'autres questions qui nous ont permis d'obtenir des informations plus précises sur ce type de congé. Nous avons notamment pu observer que ce ne sont pas tous les employés qui en font la demande qui peuvent bénéficier de ce type de congé. En effet, ce n'est accessible sur demande que dans deux cas sur trois (67,5 %). En général, ce sont surtout les employés syndiqués de l'organisation qui y ont accès par le biais de conditions prévues à leur convention collective, alors que les cadres ou employés non syndiqués peuvent se le voir refuser. Nous avons aussi noté que le supérieur immédiat doit souvent donner son accord pour ce congé, ce qui signifie encore que le congé n'est pas accordé automatiquement.

Nos données indiquent aussi que la durée maximale du congé est habituellement de cinq jours ou moins au cours de l'année et que cette mesure a généralement été implantée assez récemment, soit il y a six à dix ans en général. Nous avons aussi appris que cette mesure, comme la plupart des mesures offertes, a rarement fait l'objet d'évaluation par l'organisation, mais on estime qu'elle a des effets positifs. Les effets les plus souvent mentionnés par les représentants syndicaux comme les responsables de ressources humaines ont trait à la diminution de l'absentéisme et à l'augmentation de la satisfaction des employés. Les représentants syndicaux évoquent aussi la diminution des retards au travail, alors que les responsables de ressources humaines mentionnent l'amélioration du rendement des employés également.

Les détails sur les autres mesures de conciliation offertes par les organisations sont présentés dans le rapport de recherche (Tremblay et Amherdt, 2000), mais rappelons que les autres mesures sont peu fréquentes, comme l'indique le tableau 1 (à l'exception de la mesure 9). Ainsi, notre enquête quantitative nous a permis de constater que le premier obstacle à la participation des mères et des pères aux responsabilités parentales, ou la première source de difficultés de conciliation, a trait à la faiblesse des mesures et à l'absence pure et simple de mesures dans de nombreux milieux de travail (Tremblay et Amherdt, 2000). Une autre recherche nous avait permis de constater que la mesure la plus souhaitée par les parents (Tremblay et Vaillancourt-Laflamme, 2000) est la réduction du temps de travail à 4 jours ou encore la flexibilité des horaires. Notre enquête auprès des entreprises a permis de constater que cette mesure est très peu présente dans les organisations; en effet, moins d'un cinquième des organisations que nous avons interrogées offrent de telles mesures à leurs employés (voir mesures 1 à 4 du tableau 1), ce qui rejoint les résultats d'une autre étude apparentée (Guérin, St-Onge, Trottier, Haines et Simard, 1994) et montre que les choses ont peu évolué

en six ans. Ainsi, si les facteurs personnels ou socioculturels qui peuvent nuire à la conciliation emploi-famille ne sont peut-être pas négligeables, et nous y reviendrons plus loin, un facteur important bloque les possibilités de profiter d'aménagements temporels et c'est l'absence pure et simple de mesures dans nombre d'organisations (tableau 1).

Par ailleurs, lorsque de telles mesures de flexibilité d'horaires ou de réduction du temps de travail existent (à peine un cinquième des entreprises, rappelons-le), notre enquête montre que les mères les utilisent surtout pour des soins aux enfants (33 % des cas ; tableau 4) alors que les pères ne les emploient généralement pas à des fins familiales, mais plus souvent pour des activités sociales ou de formation professionnelle (tableau 5).

TABLEAU 4
Raisons principales⁵

Soins aux enfants	126	33,4 %
Horaires des garderies ou des écoles	74	19,6 %
Tâches domestiques	60	15,9 %
Transports	55	14,6 %
Activités de formation ou d'études	34	9,0 %
Activités sociales, sportives ou de loisirs	28	7,4 %
Total	377	100 %

TABLEAU 5
**Raisons principales pour lesquelles les hommes
utilisent les mesures d'aménagement**

Activités sociales, sportives ou de loisirs	84	26,1 %
Activités de formation ou d'études	74	23,0 %
Autres	82	25,5 %
Ajuster son horaires à celui de la conjointe	32	9,9 %
Cumul d'emplois	24	7,5 %
Tâches domestiques	12	3,7 %
Transports	8	2,5 %
Horaires des garderies ou des écoles	6	1,9 %
Total	322	100 %

5. Pour lesquelles les femmes utilisent les mesures d'aménagement du temps de travail.

Les femmes utilisent les mesures d'aménagement du temps de travail avant tout en raison des soins à donner (33,4 %), de l'horaire des garderies ou des écoles (19,6 %), des tâches domestiques (15,9 %) et des transports (14,6 %). Les trois premiers motifs sont clairement liés aux problèmes de conciliation travail-famille. Par ailleurs, les autres raisons (Ajuster son horaire à celui du conjoint, maladie de l'employé ou d'un membre de la famille, cumul d'emplois et autres) ne sont apparemment pas invoquées par les femmes comme des raisons qui justifient de recourir à l'aménagement du temps de travail.

En ce qui concerne les hommes, ils utilisent les mesures d'aménagement du temps de travail avant tout pour pouvoir s'adonner à des activités sociales et de loisirs (26,1 %), pour d'autres raisons qui n'entrent pas dans les rubriques mentionnées (25,5 %) ainsi que pour des activités de formation et d'études (23,0 %). Les autres raisons (soins aux enfants, maladie de l'employé ou d'un membre de la famille) n'ont pas été invoquées chez les hommes comme des raisons qui justifient de recourir à l'aménagement du temps de travail. Contrairement aux femmes, il apparaît clairement que les hommes n'utilisent pas ces mesures d'aménagement du temps de travail pour favoriser la conciliation emploi-famille. Nous verrons plus loin, dans les extraits d'entrevues, qu'il semble plus difficile aux hommes de se prévaloir sans gêne de mesures de flexibilité d'horaires pour des motifs de conciliation emploi-famille.

Ici, des attitudes et comportements sociaux sont à l'œuvre. En effet, il semble que les entreprises considèrent encore aujourd'hui que c'est d'abord et avant tout aux mères d'assumer la charge des enfants, de sorte que même si les deux parents travaillent dans la même organisation, les pères sont moins sollicités lorsque la garderie ou l'école téléphone parce que l'enfant est malade et qu'il faut venir le chercher. La répétition de tels comportements se traduit, chez les pères, par le sentiment qu'ils ont moins de « légitimité » lorsqu'ils demandent des assouplissements ou des réductions d'horaires pour des raisons familiales, comme nous le verrons dans les études de cas. Certains le font malgré tout, mais ce caractère « illégitime » de leurs demandes conduit à une moindre utilisation des quelques mesures offertes et à une certaine « autocensure » dans les demandes qui pourraient être faites au regard de la famille⁶.

Un autre facteur externe à la volonté du père comme telle a trait aux attitudes et jugements des superviseurs et des collègues. Même si un certain nombre de pères disent ne pas s'en préoccuper, ces attitudes et jugements influent sur les comportements et les attentes des pères. Ces attitudes et comportements varient bien sûr selon les milieux, car certains milieux en sont venus à être presque plus ouverts à l'égard des pères, valorisant ce comportement

6. La série vidéo (RIN 2013) qui présente quelques études de cas et quelques témoignages de cette recherche illustre clairement ce point, qui est aussi évoqué dans le cas exposé plus loin dans ce texte.

«exemplaire» de leur part, alors que les mêmes obligations temporelles des mères ne suscitent que haussement d'épaules : « ah ! il faut encore qu'elle quitte tôt, ou elle demande un congé, à cause de ses enfants... ». Ainsi, les attitudes et jugements sont différents selon le secteur d'activité, la catégorie socioprofessionnelle, le stade d'avancement de la carrière, la mixité du milieu de travail, etc.

Dans nos études de cas, nous avons donc choisi d'étudier des milieux relativement classiques ou traditionnels, évitant de nous concentrer sur les organisations où la situation est plus « facile » (ou plutôt moins difficile qu'ailleurs !), par exemple dans les milieux professionnels des entreprises de haute technologie, ou les secteurs techniques où la main-d'œuvre est suffisamment en demande pour être plus choyée à cet égard. En effet, nous avons pu constater dans des travaux antérieurs⁷ que certaines grandes entreprises de haute technologie sont plus ouvertes à l'égard des personnels techniques et professionnels qui sont en relative pénurie sur le marché du travail, et des travaux américains ont aussi confirmé ce fait⁸. Dans ce contexte, on comprendra que certains pères seront plus enclins que d'autres à respecter les normes plus ou moins explicitement mises en œuvre dans leur milieu de travail, tout comme les mères d'ailleurs.

Les principaux résultats de notre recherche quantitative montrent que les mesures de conciliation ne sont pas très fréquentes et qu'elles ne sont pas toujours utilisées pour les motifs de conciliation. Comme nous nous intéressions aussi à la dimension qualitative que nous venons d'évoquer, soit les attitudes, jugements et comportements observés dans les organisations, nous voulons, dans la deuxième partie du présent texte, rendre compte de certains résultats qualitatifs d'une des dix études de cas réalisées dans le cadre de cette recherche. Ainsi, sur le plan qualitatif, et c'est ce dont il sera question ici, la recherche visait à mieux comprendre le comportement des mères et des pères travailleurs par rapport à ces mesures, les représentations et valeurs associées au rôle paternel et au rôle maternel chez les individus, mais aussi chez les responsables de gestion de ressources humaines, les représentants syndicaux et les collègues de travail. Nous voulions aussi cerner les obstacles qui limitent, le cas échéant, la participation des parents aux mesures existantes et qui, de ce fait, peuvent avoir une incidence différenciée sur les carrières des hommes et des femmes sur le marché du travail.

7. Voir une étude de cas dans une entreprise de télécommunications intégrée à la série vidéo du cours ADM 4025, qui montre que les ingénieurs, hommes et femmes, bien qu'ayant des tâches exigeantes, sont plus « choyés » par l'entreprise, puisque leurs compétences sont plus rares et recherchées sur le marché du travail. L'organisation offre ainsi des mesures de conciliation (garderie sur place, horaires flexibles) pour conserver cette main-d'œuvre spécialisée.

8. Les travaux de S. Eaton, notamment ; voir en bibliographie.

L'enquête quantitative nous a permis de constater que l'absence de mesures est un obstacle majeur, et c'est notamment la situation qui prévaut dans le cas relaté plus loin, parce que les employés doivent généralement suivre les horaires des activités sportives et touristiques offertes par leur employeur et ont peu de flexibilité temporelle. Nous avons aussi voulu « donner la parole » aux personnes interviewées, et nous avons choisi les extraits les plus pertinents sur les dimensions clés de la question, car cela nous permet de mieux comprendre les milieux de travail réel, et de dégager des explications complémentaires, entre autres en ce qui concerne la moindre « légitimité » des demandes des pères en regard des mères quant à l'exercice des responsabilités parentales. Comme nous le verrons, les valeurs et attitudes des supérieurs et autres personnes présentes en milieu de travail peuvent renforcer les stéréotypes traditionnels, même si les individus souhaitent parfois les modifier quelque peu.

L'ÉTUDE DE CAS DANS LE SECTEUR RÉCRÉOTOURISTIQUE

L'étude de cas que nous proposons ici est fondée sur un grand nombre d'extraits d'entrevues individuelles et de groupe, que nous avons réalisées en 1999 dans une grande organisation récréotouristique du Québec. Il s'agit d'une organisation de grande taille, fonctionnant à l'année et offrant un ensemble de services associés aux activités de plein air : ski, golf, autres activités extérieures, restauration et hôtellerie. Dans cette étude de cas, comme dans la dizaine d'autres que nous avons effectuées, nous avons réalisé une entrevue avec un responsable des ressources humaines, une entrevue avec un représentant syndical, ainsi que deux entrevues de groupe, l'une avec des hommes, l'autre avec des femmes, tous des parents qui travaillent dans cette organisation, que ce soit à l'entretien des terrains, aux services hôteliers ou autres. Nous avons également essayé d'avoir une certaine diversité de représentation de situations familiales.

Pour commencer, notons que, fait original et rare au début des années 1980, le responsable des ressources humaines de l'organisation récréotouristique en question a lui-même expérimenté le rôle de père à plein temps, avec une conjointe au travail à plein temps au début des années 1980 ; ceci explique peut-être qu'il se préoccupe autant de la question de la conciliation des activités professionnelles et parentales, même si le contexte des horaires variables imposés par l'activité de l'organisation ne facilite pas la conciliation de ces activités pour les parents qui y travaillent. Nous lui laissons ici la parole, comme nous le ferons largement dans les pages qui suivent, afin de refléter plus fidèlement la réalité des milieux de travail et la pensée des gens.

Homme (DRH) : « En 1982, je suis resté à la maison m'occuper de mon garçon pendant 4 mois, pis là, ça n'existait pas le congé de paternité. Pis je l'ai fait, je me rappelle le milieu était très fermé [...] est-ce que

ce sont les mesures qui ont été apportées entre temps qui ont fait que ça crée plus d'ouverture ? Peut-être, ça l'a probablement aidé, mais je sais fort bien que la société est beaucoup plus évoluée. Je le ferais aujourd'hui, je suis sûr qu'il y aurait beaucoup de pressions sociales à mon égard par rapport à ce que j'ai fait v'là 15-20 ans, pis que j'étais content de faire d'ailleurs. J'ai pris un risque parce que j'avais pas d'emploi garanti moi, après 5 mois, y a personne qui m'avait dit « Michel, on va te prendre ». Ce qui fait que ça a été un beau risque, mais ce risque-là était récompensé parce que quand je leur expliquais, j'expliquais ça aux gens ce que j'avais fait comme démarche, pis je m'en allais en ressources humaines, pis y ont dit « Sais-tu, c'est créatif, t'as pris un risque, pis t'as des valeurs fondamentales, pis en ressources humaines, c'est important » [...], c'était un plus dans le fond quand j'ai été embauché. »

Il faut toutefois reconnaître qu'il est exceptionnel que les pères, ou les mères d'ailleurs, puissent tirer avantage du fait d'avoir pris un congé parental. Par ailleurs, pendant que l'on est à plein temps à la maison, on n'a pas à concilier les responsabilités parentales et professionnelles, puisque ces dernières n'existent alors pas. Lorsqu'on revient au travail, c'est surtout sous l'angle du temps que l'articulation emploi-famille pose problème. Les parents doivent négocier des aménagements du temps de travail, accepter des compromis en ce qui concerne la vie de couple, négocier des horaires différents pour pouvoir être plus présents auprès des enfants, prendre des journées de congé pour s'occuper de divers problèmes familiaux, et ainsi de suite. Dans le contexte de la station récréo-touristique étudiée ici, comme dans l'ensemble du secteur hôtelier, touristique et récréatif, les horaires saisonniers et les horaires brisés posent des problèmes particuliers, et la compréhension du supérieur immédiat et de l'employeur apparaît fondamentale. Dans une autre recherche (Tremblay, 2002a), nous avons d'ailleurs observé que le soutien du supérieur vient au nombre des cinq principales variables permettant d'expliquer que les individus jouissent d'une plus ou moins grande facilité à concilier leurs activités professionnelles et familiales. Voici quelques extraits au sujet des horaires variables et des difficultés qu'ils présentent pour concilier emploi et famille dans l'organisation étudiée.

Les problèmes d'horaires variables et non standards !

Femme : « Le matin, c'est mon chum qui s'en occupe. On a des longues journées de travail, surtout l'hiver parce qu'on fait beaucoup de temps supplémentaire l'un et l'autre, alors on a choisi que moi j'entrerais tôt le matin, c'est lui qui court le matin. »

Femme : « C'est lui qui rentre un peu plus tard au travail mais je le vois pas avant 7 ou 8 heures le soir, donc c'est moi qui ai les enfants, qui retourne les chercher à la garderie, qui cours pour le souper, qui cours pour les bains pis le dodo. »

Femme : « Mon conjoint travaille sur les mêmes horaires que moi, ce qui fait qu'on peut se partager autant le matin qu'en soirée les deux. On arrive en même temps et on part en même temps, ce qui fait qu'on est deux à faire les lunches, deux à préparer l'école, le bébé, ça va assez bien de ce côté-là. Par contre l'été, on a des horaires qui commencent très tôt le matin. »

Femme : « Nous aussi on alterne, moi j'ai un horaire de soir, mon conjoint a un horaire de jour, ce qui fait qu'on se voit pas de l'été ou presque, sauf dans les deux journées de congé. Mais par contre, il y a toujours quelqu'un à la maison avec les enfants parce que la relâche scolaire et tout ça, c'est comme pas évident de faire garder deux enfants avec l'horaire qu'on a ; donc on « split », on se voit pas, on a fait un compromis sur notre vie de couple, mais par contre les enfants sont pas négligés pendant deux mois. »

Homme : « Nous, on va commencer à 5 heures le matin, c'est pas toujours évident de booker pour la saison, une gardienne qui va être libre à cette heure-là. Alors, il faut faire une espèce d'échange avec un parent ou une autre gardienne temporaire qui peut prendre plus tôt et qui va ensuite amener l'enfant chez la gardienne. »

Femme : « Mon père à moi vient chercher le bébé, ou même, parfois, on doit le faire coucher là parce que je peux pas demander à mon père de venir chez moi à 4 heures le matin. »

Homme : « Y a la famille immédiate de ma conjointe qui habite pas loin ; je trouve que c'est facile là mais ça pourrait être beaucoup plus difficile si le pattern était dans une autre ville à côté ou à dix milles de plus ou qu'on soit pas sur les mêmes heures ou un autre département où y faudrait prendre deux voitures. »

Femme : « Mon mari est gérant, ce qui fait qu'on se voit presque pas. On a une journée de congé ensemble, puis lui, y a une journée qui est tout seul avec les enfants, on a quasiment pas de vie de couple, pas vraiment. Je sais que j'ai des jeunes enfants, y peuvent se coucher de bonne heure, mais sont quand même ben grouillants ; quand y sont là, on n'a pas le temps de se parler, on court après les deux. Ça c'est un petit peu difficile. »

Femme : « C'est drôle, parce que quand on a eu notre premier, c'était l'amour fou, c'était vraiment le triangle amoureux parfait. On était toujours sur la même longueur [d'ondes] même si on devait s'organiser, même si on a ralenti nos sorties et tout ça, ça nous faisait plaisir on était toujours concentré sur le même point, qui était le bébé. Maintenant qu'on en a deux, on est rendu comme ça (elle montre les deux mains écartées) y en a un qui se concentre sur un et l'autre qui se concentre sur l'autre, alors c'est facile de tomber dans un autre monde et de ne plus être sur la même longueur d'ondes. Y en a un qui organise un enfant et l'autre qui organise l'autre, c'est simple, c'est clair, c'est comme ça. »

Les impacts sur la vie de couple

Comme l'illustrent bien les extraits d'entrevues qui précèdent, les horaires variables déterminés par l'employeur présentent tout un défi pour les parents, mais en plus, comme l'indiquent certains, la vie de couple est souvent d'autant plus complexe, en particulier lorsqu'il y a deux enfants. On constate aussi que la famille élargie est importante dans le soutien aux couples qui travaillent tous deux selon des horaires variables. Comme plusieurs l'ont souligné, ceux qui ne disposent pas d'une telle aide ont de la difficulté à s'en sortir. Il faut que l'un des deux ait un horaire régulier, ce qui n'est pas toujours facile dans une organisation qui fonctionne 24 heures sur 24 dans l'hôtellerie, et souvent 16 heures par jour au minimum dans les activités sportives et récréatives.

Peu d'organisations se sont vraiment posé cette question de l'articulation des temps de travail et temps sociaux de leurs employés, laissant le soin aux parents de « se débrouiller » pour arriver au travail à temps et quitter à l'heure souhaitée. C'est lorsque des problèmes se posent que l'informel prend le dessus, comme nous l'ont indiqué nos interlocuteurs ! Les ententes informelles sont très importantes, mais on peut se demander comment s'organisent ceux qui ne peuvent obtenir une telle entente. Cela pose des questions du point de vue de l'équité entre les parents salariés, et l'on peut se demander ce que peut prévoir le modèle de gestion de l'organisation à cet égard.

Les choses se compliquent aussi lorsqu'on tente d'intégrer à la routine les rendez-vous chez le médecin, les maladies, les imprévus, comme l'ont également indiqué nos interlocuteurs.

Comment organiser l'imprévisible ?

Femme : « Comme je disais tantôt, j'aimerais ça avoir plus une flexibilité au point de vue du quatre jours/semaine parce que souvent avec des enfants c'est automatique, c'est le pédiatre, le magasinage, pis les fins de semaine oubliés ça, tu peux pas aller voir ton pédiatre, le médecin, les enfants tombent malades, ça fait que c'est dans la semaine. Ça fait que tu prends-tu temps à tes frais ? Des journées de maladie on en a, mais ça passe pas toujours, on prend ce qu'on peut, on essaie d'en garder au cas où on soit vraiment malade pis une semaine qu'on est pas là, ça prend de l'argent qui rentre pareil pour faire vivre cette famille-là. De là vient le stress. »

Femme : « Tout ce qui est imprévu, maladie, etc., ça, ça devient tellement compliqué. Ça a été mon cas cet hiver, la première année avec un bébé, y attrape tout en garderie, bon, ça a été l'histoire de mon hiver, réadaptation et changements, la première année y évolue tellement vite, pis j'ai trouvé ça vraiment très essoufflant cet hiver, en ayant deux qui se sont relayés, y ont eu chacun leur pneumonie, etc. C'est pas facile, c'est vraiment pas évident, pis j'ai dû négliger mon travail, carrément, négliger mon travail pour être capable de vivre mon hiver, pour survivre à mon

hiver. Donc, j'ai des patrons très compréhensifs qui m'ont backée, j'ai réduit mon temps de travail à quatre jours temporairement, mais évidemment, le salaire vient avec et puis j'arrive pas, financièrement, je fais pas la boucle.»

Femme : « Mon enfant y fait de la physiothérapie. La semaine que j'ai l'enfant moi, je sais que je le fais garder jusqu'à cinq heures. J'ai des rendez-vous dans la semaine qui peuvent varier de deux heures l'après-midi à trois heures et demie, avant que ça ferme. Eux autres aussi, y sont limités dans le temps, y ferment à quatre heures, c'est à 24 km de la maison, et souvent, je suis obligée de modifier, de finir plus de bonne heure l'après-midi et compenser pour mes heures dans les journées suivantes J'ai un bon superviseur, il est assez compréhensif de ce que je vis, il m'offre la possibilité de reprendre mes heures, parce que deux fois par semaine, perdre une journée de huit heures de travail, c'est quand même pas mal de sous pour une personne qui est monoparentale. Comme tout le monde, j'ai des choses à payer. Moi je trouve que le côté superviseur est important ; là-dessus, je suis très satisfaite. »

Femme : « J'ai été chanceuse parce que le mien a une très bonne santé mais je dois dire que si jamais il était malade et que je puisse pas m'absenter, je serais un petit peu dépourvue de trouver quelqu'un qui pourrait venir à la maison s'en occuper. Je pense que c'est ça qui me manque, une banque de personnes ressources à qui on peut téléphoner pour dire « Bon, je dois rentrer travailler, pourriez-vous venir à la maison ? ». On n'a peut-être pas toujours les ressources financières pour le faire, enfin. C'est ça qui manque, pour n'importe qui, même pour les parents, les conjoints, les gens qui sont deux conjoints ; si y doivent travailler, ça prend quelqu'un, une banque de grands-mères, je sais pas ! »

Homme : « Moi, c'est ça, je suis vraiment en relation de confiance avec mon patron. Je pense que je fais un bon travail. J'ai toujours fait de mon mieux pis c'est de la façon qu'il l'apprécie, c'est sa façon à lui de l'apprécier que de me laisser plus de flexibilité. Donc, on en est venu à ce compromis-là cet hiver parce que j'y arrivais pas avec les nuits blanches et tout ça. »

Femme : « Moi aussi ça a été le même cas. Mon bébé de 11 mois est asthmatique puis il a fallu que je me présente assez souvent à l'hôpital pour des traitements, des choses comme ça. J'ai toujours eu une très bonne entente avec mon supérieur. Je n'ai aucun problème sauf que c'est difficile. Moi j'ai de la parenté dans la région, mais tout le monde travaille, ce qui fait que quand le bébé est malade, je peux pas plus me fier à eux. Alors, les garderies, oui, ils attrapent à peu près tout, même si moi je suis en milieu familial, ma garderie est en milieu familial. J'ai une très bonne garderie. La gardienne que j'ai est très gentille, puis quand les enfants sont malades, elle a plein de petites attentions, je peux peut-être plus me fier à ça. Y a fallu, oui, que je... souvent que j'oublie mon travail pour pouvoir me concentrer sur mes enfants, sauf que ça n'a

jamais fait aucune friction avec mon supérieur ou le département avec qui je travaille. Y sont très compréhensifs. Sûrement que dans d'autres départements ça doit pas être très flexible... »

Homme : « On vient qu'à s'entendre, mais c'est pas nécessairement, c'est entre nous autres qu'on arrange ce genre d'horaire comme ça parce que nous autres, il faut se le dire, on est syndiqué, on a nos horaires à respecter. En temps normal, on devrait pour avoir un changement d'horaire, faudrait avoir un avis de 36 heures. Mais sur le côté humain comme ça, je pense qu'on arrive à s'entendre. »

Homme : « Quand je leur dis qu'il faut que j'y aille, ils me font confiance, pis ils savent qu'il faut. Pis de toute façon le choix serait très facile pour moi de dire, si par exemple il faut que je quitte le travail pour aller, parce qu'il y en a un de malade, c'est clair que je vais y aller, peu importe ce qui vont me dire ; s'ils me disent « tu reviens pas demain », je vais le faire pareil. »

Homme : « Moi c'est des obligations. Il faut que je le fasse. Si je le fais pas, c'est mon petit qui va en souffrir plus tard, pis j'aimerais pas que mon employeur m'empêche que mon petit aille mieux plus tard, par rapport qu'aujourd'hui y a un problème. Je serais ben ben déçu. Pis probablement que si y me refusait, je prendrais une maladie de temps en temps pareil ; tous les moyens sont bons pour le prendre le temps. Sauf que c'est sûr, ça va me couper du temps, des heures sur ma paye, mais s'il faut que je le fasse par rapport à mon enfant, je vais le faire, ça c'est sûr. »

La participation des pères

Les pères que nous avons interviewés sont donc assez impliqués dans la vie familiale et les soins aux enfants, surtout lorsqu'ils sont seuls avec l'enfant une semaine sur deux, ce qui est le cas de l'un deux. Ils reconnaissent toutefois que la présence de femmes dans leur milieu de travail rend la question familiale plus visible, plus ouverte, et que cela facilite leurs demandes de changements d'horaires ou autres, même si cela ne règle pas tous les problèmes. De fait, dans les analyses statistiques, nous avons observé un lien significatif entre le fait que l'organisation comprenne davantage de femmes et le fait qu'elle ait une philosophie de gestion plus ouverte à l'égard des questions de conciliation (Tremblay et Amherdt, 2000). Les hommes interviewés dans ce cas soutiennent clairement cette idée que la présence de femmes dans l'organisation facilite l'accessibilité à la flexibilité.

Homme : « On a peut-être un petit avantage de plus, on a peut-être plus de lousse aujourd'hui, le fait qu'on peut quitter notre travail pour aller voir les enfants, parce que les femmes sont présentes parmi nous autres. Je suis pas sûr que dans une shop de métal, si c'est juste des hommes, pis là le gars dit « Il faut que j'aille m'occuper de mon enfant » [...] Je pense qu'ils vont le voir d'une façon différente de la nôtre. Je dis pas

qu'ils comprennent mieux ici, sauf que ça aide, ça nous a aidés de voir que le travail mixte faisait en sorte que, nous autres, on pouvait peut-être un petit peu plus quitter le travail par rapport aux enfants ou à la famille.»

Homme (DRH) : « J'ai travaillé dans un milieu qui était à prédominance masculine et puis, j'ai eu de la pression, pas de mon employeur comme tel, mais y comprenait pas que je retournais à la maison m'occuper de mon fils alors que ma femme retournait au travail. Y comprenait pas, y saisissait pas, alors que j'avais investi un certain nombre d'années pour me chercher une formation universitaire, y voyait pas le lien : « C'est quoi ton problème ? » C'est un petit peu ça qu'il me disait dans le fond. Dans ma famille, chez moi, je sentais un peu de pression aussi. Encore là aussi, y se posaient la question « Tu as fait tout ce travail-là, pis tu retournes à la maison, qu'est-ce qui se passe ? Ça peut avoir une incidence sur ta carrière, etc. » Pis même, je dirais dans la communauté où je vivais, je me voyais en train d'étendre les couches sur la corde à linge le matin, pis d'avoir les mêmes préoccupations que quelqu'un qui reste à la maison, comme ça, 365 jours par année. J'avais des remarques un peu particulières qui étaient faites. Mais j'ai adoré ça parce que ça m'a permis d'abord de me rapprocher de mon fils, qui avait quelques mois seulement, pis de vivre cette situation-là et pis de comprendre les contraintes qu'on devait vivre quand on voyait ça, de vivre le même syndrome qu'une maman va vivre quand le conjoint y revient à la maison le soir pis qu'elle lui dit « Tu le prends le petit, moi je vais prendre l'air ». Je l'ai vécu ça aussi, durant les journées où t'as pas le temps, où les gens pensent que tu fais rien, pis que t'as beaucoup de choses à faire dans une journée, pis que t'as pas grand moment de pause. Mais ça m'a permis de m'ouvrir beaucoup plus à ça, pis c'est une expérience personnelle enrichissante comme ça se peut pas. Si c'était à refaire, je le referais. »

Femme : « Moi, j'ai un chum qui s'occupe vraiment très bien de ses enfants, y est très autonome avec les bébés pour les nourrir, faire les purées, etc. Y est vraiment très débrouillard. Pis je compte sur lui, mais on dirait que socialement c'est pas tout à fait accepté encore, ou on attend plus de la mère que du papa encore, je pense que c'est vrai, c'est comme ça. Pis dans leurs relations au travail, inévitablement pour lui c'est plus difficile à négocier. Ses compagnons de travail comprendront pas qu'il quitte le travail à l'improviste pour aller chercher un des enfants ! »

Femme : « Oui, moi ça m'est arrivé cet hiver. Je lui ai demandé de venir me rejoindre à l'hôpital et puis y a pas été capable à cause que ses employés pouvaient vraiment pas lâcher prise du patron, pis il fallait qu'il soit constamment présent. Non, c'est plus difficile pour les hommes, surtout si les deux conjoints sont ensemble. Si peut-être les personnes, le couple était divorcé, séparé, y aurait peut-être plus, une meilleure compréhension, sauf que lorsque les deux sont ensemble, ben on dit : « Pourquoi ta femme a y va pas ? ». C'est pas directement affirmé, mais tu le sens dans ton travail d'équipe, tu le sens. »

Homme : « Peut-être que c'était trop compris, non écrit, que les hommes travaillent, que les gars travaillent, que c'est la femme qui se libère... ben, c'est plate mais il faut faire comprendre aussi, peu importe l'endroit où on travaille : hé ! je suis rendu père de famille maintenant, si on appelle et que mon épouse peut pas y aller, ben moi, je vais partir du travail. Y a ça aussi qui est important. Tu sais, dans cinq ans, peut-être que je travaillerai pas ici mais les enfants vont être encore là dans cinq ans ! Donc, c'est ça qui faut réaliser aussi que si j'ai affaire à aller à la maison pour le bien de, que ce soit de la famille, ou pour un des flots en particulier, ben oui je vais le faire, je vais y aller pareil. »

Femme : « On reste quand même avec la responsabilité des enfants, ça c'est clair, pis pour lui aussi. Encore là, quand un enfant est malade, ça reste ma responsabilité de voir aux imprévus, pis dans son milieu, les gens autour de lui s'attendent à ce que ce soit moi qui prenne charge en cas d'imprévus. Pis lui y vit avec ça, y dit pas non à ça. »

Comme d'autres pères rencontrés dans d'autres organisations, ils jugent que la présence de femmes dans leur milieu de travail facilite leurs demandes auprès des supérieurs. Par contre, lorsque les conjointes sont dans la même organisation, l'employeur tend malgré tout à demander prioritairement à la mère de s'occuper des imprévus ... et les collègues s'y attendent parfois aussi !

Il faut ajouter que les pères rencontrés sont relativement jeunes, mais ils ne sont par ailleurs ni professionnels, ni techniciens, mais plutôt employés de service ou ouvriers, de sorte que leur milieu professionnel n'est pas a priori particulièrement ouvert. Cependant, comme nombre d'entre eux sont jeunes et que plusieurs des jeunes pères participent très activement à la vie familiale, cela fait évoluer le milieu et les pères sont assez compréhensifs entre eux. De fait, nous avons constaté, chez ce groupe de huit pères tout au moins, non seulement un désir de s'occuper de ses enfants, mais une implication active, confirmée par plusieurs conjointes, interviewées par ailleurs.

Femme : « Moi je vais dire, je pense que j'ai un chum exceptionnel parce que je me sens coupable quand je le laisse tout seul avec les enfants, c'est peut-être plus moi qui ai le problème que lui, parce que lui, y s'en vante pas tant que ça, pis y garde pas les enfants, y est avec les enfants, pis y choisit d'être avec les enfants. »

Femme : « Moi aussi, si je dis à mon conjoint que telle journée, y a un rendez-vous chez le dentiste, il va y aller chez le dentiste mais y sera pas comme y prévoyant et dirait que le mois prochain c'est le vaccin du bébé, il faut appeler pour le rendez-vous. Moi j'appelle pour le rendez-vous pis lui, y va y aller sûrement, si ça adonne que c'est lui qui y va, mais c'est quand même nous qui devons penser au rendez-vous. Au niveau responsabilités, c'est nous autres qui l'avons, de voir au bon ordre des choses de la famille. C'est ça, on est chef de famille ! »

Femme : « Moi mon conjoint y travaille pas l'hiver. Il est quatre mois durant l'année où y travaille pas pis c'est lui qui tient maison, pis qui fait tout à la maison, je fais rien du tout, je l'apprécie beaucoup. Pis lui, y trouvait ça tout à fait normal d'être à la maison pis d'élever le bébé, mais la perception qui vient de l'extérieur, c'est autre chose : « Hein, tu restes à la maison, tu fais tout ça ! », mais lui y trouvait ça tout à fait normal. C'est vraiment les gens un petit peu plus âgés, les parents, beaux-parents. C'est assez bien compris dans le milieu, c'est quand même la mentalité pis l'âge des gens avec qui on travaille, c'est comme nous, donc ça c'est plus compris. Ça se taquine un petit peu, entre collègues. Mais ça passe. »

Ces pères peuvent sembler des pères exemplaires surtout qu'ils ne bénéficient pas de mesures d'horaires flexibles. C'est vrai que les pères se sentent de plus en plus responsables, veulent de plus en plus s'impliquer auprès de leurs enfants, font valoir leurs besoins auprès de leur employeur. Mais il semble que les mentalités des gestionnaires et des organisations n'ont pas toujours évolué autant qu'on le voudrait, même dans les milieux mixtes, qui semblent malgré tout plus ouverts aux préoccupations familiales.

En cas d'imprévu, c'est malgré tout plus souvent à la mère qu'on a recours. Et il arrive encore que l'on dise que le père « garde » les enfants, lorsque la mère est à l'extérieur. Et les pères ne refusent pas ce consensus implicite, tant au sein des organisations que des couples !

Par ailleurs, comme nous l'avons vu plus haut, on observe que certaines femmes reconnaissent qu'elles-mêmes s'attribuent parfois la responsabilité première de l'enfant et qu'elles développent parfois une culpabilité lorsqu'elles ne s'occupent pas elles-mêmes de leur enfant. Ainsi, si les organisations et les collègues de travail masculins notamment doivent évoluer, il semble que certaines femmes doivent aussi modifier leur façon de voir le partage des responsabilités parentales.

Femme : « Quand moi je sors, je vais faire du magasinage avec une copine. Mon chum, y « garde » les enfants. Mais quand lui y va voir ses amis, je « garde » pas les enfants : c'est normal que je sois à la maison avec les enfants. Je suis sûre que je suis pas toute seule dans ce cas, mais je me demande pourquoi moi aussi je ferais pas comme ça ! »

Femme : « Je suis d'accord avec ce qu'elle dit. C'est vrai. Eux autres, y font un exploit quand y gardent ! Peut-être que c'est pas inné dans eux autres mais nous autres, on le fait, on le fait, c'est tout ! »

Comment concilier les besoins de l'organisation et des individus ?

S'il y a consensus pour que les femmes restent les premières responsables des enfants, les pères réussissent de plus en plus à obtenir des ententes informelles, mais les besoins de l'organisation restent déterminants. Il est difficile de prévoir

des règles permettant de satisfaire les besoins de tous. On peut même penser qu'il est préférable de faire des ententes informelles, et d'éviter que tout ne soit encadré, réglementé, rendant plus difficile toute entente en vue de favoriser la conciliation emploi-famille. Dans cette station récréotouristique, on tente de développer un modèle de partenariat, de discussion et de communication, qui permette de satisfaire certaines demandes des employés, sans toutefois négliger les besoins de l'organisation.

Homme : « Moi, j'en ai discuté avec mon supérieur immédiat de ce qui pourrait être fait pour améliorer les choses. Je veux pas juste essayer de tirer la couverture sur mon côté, compte tenu que j'ai de la supervision à faire aussi avec quand même certaines choses dans la boutique [...] Avoir juste pris un horaire qui était affiché, pis dire « Bon O.K., moi je veux celle-là », on serait peut-être pas arrivé à cette flexibilité-là. Puis ça permet aussi à tout le monde également dans notre boutique que quand y ont quelque chose de particulier, y se sentent moins gênés de le demander : « Ben, moi ça m'arrangerait telle semaine de changer tel *shift* ou avoir ça ». Y a quand même moyen de le faire. »

Homme : « Toi, tu as l'opportunité de jouer avec ton horaire. Dans mon cas, l'horaire est établi pour la saison au complet, tu vas travailler à telle heure, tant d'heures par semaine, pis c'est là. Il faut que tu fasses ton post-mortem. La gardienne, il faut qu'elle soit là, je peux pas discuter avec mon superviseur et lui dire demain je peux pas rentrer à cinq heures. Je dois être là à cinq heures tous les matins et la conjointe aussi. C'est moi qui faut, c'est bien sûr que c'est mon problème. Il peut être très compréhensif, y peut pas changer ça pour moi, pour me faire plaisir. »

Homme : « La femme employée ici n'a pas plus de facilité à avoir des arrangements, à part toi je pense, au magasin ; ici, c'est ça le travail, on va pas te laisser beaucoup le choix de gérer ton temps. »

Homme : « Ça dépend, y en a qui sont vraiment ouverts à ça pis y en a d'autres qui sont fermés à ça. Moi j'aimerais avoir mes *shift* de dix heures que j'ai toujours voulu avoir et pis que je me bats pour avoir ça. Comme Luc disait tantôt, communication, ces choses-là, oui c'est important, oui j'en ai fait, oui j'ai monté un dossier, oui j'ai mis le pour, j'ai mis le contre, j'ai présenté ça à l'employeur, à mon superviseur. Mon superviseur est allé voir un peu plus haut pour savoir si on pouvait faire ça, ils sont revenus avec une réponse : « C'est pas un besoin opérationnel ». T'sais, ça fait comme : « Toi t'es un travailleur, fais ta job, pis c'est tout ». Ça fait plate un peu. »

Homme : « Je pense qu'il faut être très flexible, pis communiquer avec la personne, pis essayer de voir les besoins pis comment on peut les accommoder. À l'occasion quand on peut les accommoder à 100 % oui, pis quand on peut pas les accommoder, ben qu'on le dise, qu'on en profite quand on le peut. Vraiment là les gens apprécient ça, pis je pense qu'on gagne tout le monde dans tout ça finalement, non seulement

l'employé, le gestionnaire, mais aussi l'invité qui est sur le site, aucun doute là-dessus [...] Je pense que c'est ce genre d'approche-là qu'il faudrait continuer à faire. Est-ce que ça existe aujourd'hui, je croirais que oui, mais faudrait qu'on appuie plus dans le futur, je pense, ici comme ailleurs.»

Homme: «Moi ça m'a permis en tout cas, ben nous ça nous a permis de réduire nos frais de garderie comme ça, en chevauchant nos congés, en ayant une journée de congé toute la famille ensemble, en ayant deux jours de congé séparés. Donc on se retrouve à faire garder les enfants trois jours seulement au lieu de les faire garder cinq jours. Financièrement, c'est un gros avantage, mais on garde quand même notre journée famille ensemble et on se dégage des soirées comme ça : là, c'est soirée papa, maman va-t'en faire autre chose.»

Homme: «C'est quand même pas si mal, mais c'est juste que souvent la discussion est longue à venir ou est dure à amorcer mais c'est la seule façon vraiment de le faire. Pis apporter une solution aussi. Moi, j'ai demandé quelque chose, j'ai proposé quelque chose, pour dire «Ben regarde, ça, ça pourrait peut-être fonctionner avec deux scénarios».»

Homme: «Aujourd'hui, les besoins sont déterminés en fonction de l'organisation pis y vont continuer à l'être. C'est une question de faire un équilibre entre les besoins des individus et les besoins de l'organisation pis à l'occasion, s'assurer, est-ce que ça a créé un préjudice? différemment? Est-ce que c'est convenable? Tout est dans la façon de faire et c'est là, je trouve des fois, où il faut avoir la touche [...]»

Comme dans beaucoup d'autres milieux, les heures supplémentaires posent un problème particulier. C'est un sujet qui a été discuté dans cette organisation, mais aussi dans plusieurs autres études de cas que nous avons réalisées. Dans nos recherches sur les secteurs de la santé et de l'éducation (Tremblay et De Sève, 2002), nous avons aussi pu observer qu'un pourcentage important de femmes et d'hommes ont des horaires non standards, auxquels s'ajoutent parfois des heures supplémentaires, pour créer de véritables casse-tête du point de vue de l'articulation des responsabilités parentales et professionnelles.

Heures supplémentaires et semaine comprimée

Comme on fait souvent des heures supplémentaires dans les secteurs d'activité saisonniers, certains employés se montrent de plus en plus intéressés à une compression des horaires pour ne travailler que quatre jours. Ils pensent que cela serait avantageux pour l'employeur puisque les heures supplémentaires sont payées en surtemps, mais il y aurait évidemment des frais liés à l'embauche de personnel supplémentaire.

Dans une recherche que nous avons menée auprès de quelque 750 personnes, hommes et femmes, une forte majorité se disait intéressée à la semaine comprimée de quatre jours (Tremblay et Vaillancourt-Laflamme, 2000). Plusieurs

sont aussi intéressés par une forme de temps réduit, quelle qu'elle soit, même si cela est parfois difficile du point de vue du revenu et comporte des effets négatifs pour la carrière.

Une semaine comprimée à quatre jours permettrait aux parents de faire autre chose que du ménage, des courses et du lavage pendant les deux jours de congé hebdomadaires actuels. Il faut évidemment s'assurer que ce soit vraiment quatre jours de travail et non pas du travail fait à la maison, mais ce problème ne se pose pas trop dans le secteur récréotouristique. De fait, plusieurs se montrent très intéressés par cette option de semaine comprimée.

Homme : « C'est que ça serait très avantageux. Trois jours à la maison, je pense que ça me donnerait un petit peu plus de temps. On n'en a jamais assez, c'est sûr, de temps à la maison, mais trois jours, ce serait bien apprécié. Oui les réductions de travail, c'est regardé beaucoup dans les entreprises pis ça créerait de l'emploi aussi à d'autres gens qui sont sur le chômage, qui ont besoin de travailler. »

Homme : « Dans le fond, y fait le même travail mais dans un temps comprimé. Je veux dire, faire en quatre jours son dix heures, c'est son 40 heures quand même. Parce que moi, personnellement, si je travaillais quatre jours de 8 heures, à 32 heures/semaine, j'aurais de la misère à arriver, pis ça me créerait un autre stress ; oui d'accord avec le 10 heures/4 jours. Ça serait une chose qui serait bien intéressante, d'avoir une journée pour te reposer et deux jours à faire des activités avec la famille, y a rien de plus l'fun, pis d'intéressant, pis d'important. »

Femme : « Comme on n'a pas le choix, parce que je travaille dans le milieu du golf pis il faut y aller avec le lever du soleil pis tout ça, ce serait apprécié de faire quatre jours, pis de condenser tes heures de travail sur quatre jours, pis avoir trois journées de congé pour la vie familiale. Ça ferait notre bonheur, pis de toute façon, on les fait ces heures-là, on fait de l'*overtime* comme ça se peut pas ! Ici à la station, l'hiver, c'est incroyable. Ce serait tellement facile de répartir nos journées de travail sur quatre jours et qu'y arrêtent de nous payer de l'*overtime* si y faut. Quatre jours et pis moi mon congé, ça nous permettrait d'avoir deux journées ensemble et d'avoir les enfants quatre jours à la maison, donc de les faire garder trois jours. »

Homme : « C'est ce que j'essaie de faire comprendre que les dix heures, y me les payent pareil, comme trois jours sur cinq en *overtime*. Pourquoi pas l'intégrer directement sur dix heures par jour et donner un trois jours de congé ? Pis là, y a souvent la règle qui revient, qui dit bon après cinq heures travaillées, tu commences à perdre ta concentration, mais les dix heures travaillées, y sont là pareil, pis il est payé un surtemps en plus, donc le dix heures par jour, il pourrait être justifiable. »

Autre phénomène intéressant qui est ressorti des entrevues de groupe : plusieurs femmes soulignent l'importance du milieu de travail pour elles, l'importance de ce milieu social, des contacts avec les gens, etc.

Femme : «Honnêtement, j'aurais aimé travailler à temps partiel. Juste deux ou trois jours. Mais cet hiver j'étais à la maison avec les enfants, mais j'étais pas capable, et je me suis dit, je me cherche un emploi, je suis en train de devenir complètement gaga. Moi j'avais besoin d'un contact avec le public, avec les gens, je serais pas capable de rester à la maison à plein temps.»

Femme : «On est pas mal dans la même situation. On a deux jeunes bébés. Pis quand on est tout seul à la maison, moi j'existe plus, même manger j'ai pas le temps. Je mange à des heures complètement capotées, parce que j'arrive, c'est le service pis c'est de le faire manger le bébé aussi. Même les besoins primaires, le sommeil, sont tous déboussolés. Donc, de venir travailler, ça me repose quasiment, parce que j'ai un horaire et que je sais qu'à telle heure je vais aller manger, ça me fait du bien, je m'en priverais pas.»

Les mères monoparentales sont de plus en plus nombreuses au Québec comme dans beaucoup d'autres pays. Si les couples ont de la difficulté à juguler leurs horaires pour arriver à concilier emploi et famille, il est certain que les femmes seules ont d'autant plus de difficulté, surtout si elles doivent faire de longues heures pour arriver. Même lorsqu'on parle de conciliation emploi-famille dans les organisations, il est vrai que l'on envisage généralement le partage des responsabilités entre conjoints et que la situation particulière des personnes seules avec des enfants est peu considérée, comme l'a noté une mère monoparentale.

Femme : «On est dans une civilisation que c'est plutôt des couples, donc les personnes seules sont vraiment seules. On peut avoir parfois des ressources, mais moi, ma mère habitait loin donc je me suis débrouillée, mais je me dis, si y en a d'autres qui sont dans mon cas, j'en connais une personne qui fait pas partie du groupe, qui travaille ici. Elle est toute seule avec son enfant et elle m'a déjà dit que «Si on avait un service de garde, ça serait bien, parce que des fois je me casse la tête à trouver quelqu'un pis il faut que je fasse des horaires, des fois deux *shifts* pour être capable de boucler mon budget».»

Si l'aménagement des horaires peut faciliter la conciliation, cela ne règle pas tous les problèmes. Les responsabilités familiales exigent du temps et les emplois exigent aussi de plus en plus de disponibilité, de temps.

Du coup, les employés sentent bien qu'il y a des risques professionnels à réduire son temps de travail ou à refuser les heures supplémentaires. On risque d'être moins reconnu, d'être moins valorisé. Nous avons demandé si dans le cas de cette organisation, le fait de prendre du temps pour sa famille pourrait avoir un effet négatif, et voici ce qu'on nous a répondu :

Homme: «Oui, c'est sûr y vont regarder ça. Si y s'aperçoivent que Michel y s'occupe ben de ses enfants, je pense qui vont peut-être le mettre de côté un peu plus. Y donneront pas de promotion parce qui savent que Michel a pas de temps pour la compagnie. Y prend du temps pour ses enfants. La perception des gens est pas facile à changer. Le monde des fois, y voient pas ça qu'un père peut s'occuper de ses enfants.»

Femme: «Moi je pense que c'est un choix que tu fais, en tout cas, au moins pour les premières années. Je vois Félix grandir, je sens que, par exemple mon bébé, Fanny, va être à l'âge de Félix, ça va être plus facile et que je vais peut-être pouvoir me donner plus à mon travail. C'est vraiment un choix que tu fais, tu choisis soit négliger ta famille, soit négliger ton travail, c'est clair, tu l'as pas le temps de faire les deux, je suis certaine.»

Homme: «Moi, j'irais appliquer sur un poste, un choix de carrière, qui est non syndiqué, si ça m'arrivait, ce qui est pas le cas, je pense que j'aimerais qu'ils voient ce que j'ai fait dans le passé avec le temps que j'ai donné là et non parce que j'ai un enfant pis que je pourrai pas donner un petit peu plus d'heures même en sachant, en faisant un choix de carrière qui est non syndiqué, qui va falloir que j'en donne un peu plus de temps. C'est sûr que je pourrais en donner un petit peu plus, mais ça va se limiter parce que, eux autres, plus tu vas en donner, plus y vont être contents mais ils te le diront pas là, mais ils vont être contents parce que tu vas avoir donné tellement de temps à la compagnie, pis la journée où tu feras plus leur affaire, eux autres, y vont te pitcher comme papier qui sert plus.»

Le « conflit » entre les obligations parentales et professionnelles ressort bien de ces derniers témoignages. Il y est exprimé à la fois du point de vue du temps et du point de vue de l'engagement.

Un des phénomènes qui compliquent la situation a trait à la diversité des horaires de travail. En effet, les milieux de travail se transforment de plus en plus. Les gens faisant du neuf à cinq dans un bureau, sans déplacements, sans horaires brisés, sont de plus en plus rares. Ces déplacements et cette diversification des horaires posent des enjeux de plus en plus importants pour les parents.

La station récréotouristique dont il est question ici connaît un grand succès et cela favorise la création d'emplois et la réduction du chômage. De plus en plus de gens viennent même de l'extérieur pour profiter de ces emplois. Ce succès exige toutefois une adaptation des infrastructures publiques pour pouvoir recevoir toutes ces nouvelles familles. Si les villes centres sont relativement bien pourvues en infrastructures publiques, notamment en garderies, ce n'est pas nécessairement le cas de toutes les régions. Et lorsque les horaires sont variables, hors 9 à 5, la garderie de 9 à 18 heures n'est pas toujours une solution.

Homme : « Y a pas beaucoup de solutions. Ça prend vraiment une garderie en milieu de travail, sur le site. Y en a une pour les invités, y en a une pour la clientèle, y en a pas pour les employés. »

Homme : « Je pense que la garderie serait amplement utilisée. Il y aurait une autre solution, emmener mon petit travailler avec moi. C'est pas sûr que mon boss aime ça ! Parce que y aime ça fouiner partout, mais moi je trouverais ça idéal d'emmener le petit ici, pour dire qui aurait sa place, pour se faire garder à des coûts moindres qu'ils sont présentement parce que la garderie qu'on a ici, c'est plus pour la clientèle que pour l'employé, les coûts sont exorbitants [...] C'est effrayant ici, comme on disait, du monde qui peut commencer à cinq heures le matin, et jusqu'à quelle heure on va travailler, on le sait pas. Si y a des dégâts dans les condos, il faut que les gars réparent les condos quand y est libre seulement, et pas de huit à quatre, oublie ça ! »

Homme : « C'est quoi le pourcentage de gens qui travaillent les fins de semaine dans la région, je pourrais pas dire. Y en a en tabarouette, j'ai des collègues de travail, les boys ici, pis tu vas à toutes les garderies qui sont affichées dans la région, pis la fin de semaine y gardent pas. Donc, il faut toujours jouer avec deux systèmes de gardiennage. Si on adhère à une garderie organisée la semaine, il faut trouver une gardienne en milieu familial la fin de semaine ou quelqu'un qui vient à la maison. C'est pas tout le temps facile... »

Homme : « Oui, ça améliorerait beaucoup ta façon de penser. Tu dis, je m'en vais au travail avec beaucoup moins de stress. Si les enfants sont ici, je pense que tu peux avoir un meilleur rendement de travail. »

Comme l'indiquent ce cas et l'ensemble de nos études de cas, le fait que l'employeur s'intéresse à l'articulation emploi-famille ne serait aucunement vu comme une intrusion dans la vie privée des gens, mais au contraire comme une source potentielle d'amélioration du climat de travail. À une époque où les entreprises cherchent à obtenir l'adhésion et l'engagement de leur personnel, on s'étonne qu'elles soient si peu nombreuses à faire des efforts en matière de conciliation emploi-famille. Nous avons vu plus haut que le nombre de mesures offertes est assez limité (tableau 1) et que ces mesures ne sont pas toujours accessibles à tous. Par ailleurs, nos données indiquent que même s'il n'y a souvent pas eu de mécanisme formel d'évaluation des effets de telles mesures, tant les représentants syndicaux que les responsables des ressources humaines pensent que ces mesures auraient des effets positifs, comme la baisse de l'absentéisme, l'amélioration du rendement, de la satisfaction et de l'implication des employés (Tremblay et Amherdt, 2000). Nos entrevues de groupe ont aussi fourni des témoignages à l'appui de cette thèse.

Homme : « Oui, je pense que le climat de travail, je dis pas que ça l'augmenterait de beaucoup, mais ça ferait une différence que, oui l'employeur s'occupe de nous ; c'est pas juste le fait de fournir des bottes, pis des manteaux, pis des pantalons. L'expérience, c'est nous qui l'avons. Mais, peut-être qu'un petit plus de sa part, on en donnerait peut-être beaucoup plus de notre part. »

Homme : « Chose certaine, ce qu'il va falloir peut-être penser un petit peu plus dans le futur, compte tenu de l'évolution, de l'âge des enfants, peut-être éventuellement penser à regarder des options telle une garderie [...] Il faudrait aussi penser à toute la question du transport [...] C'est peut-être les deux mesures que je vois de prime abord. Pis, c'est ce qu'on voit aussi pis qui est pas différent dans les autres entreprises en pleine croissance, c'est le côté, peut-être, ressources humaines, est peut-être un petit peu délaissé [...] T'es tellement préoccupé à développer un produit pis à développer un concept, que cet aspect-là a été délaissé un peu. »

En ce qui concerne notre étude de cas, il faut revenir sur la vocation récréotouristique de la région, qui détermine largement les horaires de travail et le caractère saisonnier de certains emplois. Alors qu'on parle souvent du rôle de l'entreprise en ce qui concerne l'articulation emploi-famille, les instances régionales et municipales peuvent aussi avoir un rôle à jouer, tout comme les autorités scolaires. Au Québec, ces instances sont très peu sollicitées et questionnées sous l'angle de la conciliation emploi-famille. Dans d'autres pays, particulièrement en Italie, les instances municipales ont dû prendre en compte l'ensemble de la question des « temps sociaux » et de plus en plus, à l'échelle européenne, les temps sociaux et les temps de travail font l'objet de débats. En Italie, quelque 170 municipalités ont développé des politiques temporelles s'inscrivant dans cette perspective du « temps des villes » (Boulin, 1997 ; Boulin et Hoffman, 2000).

En effet, tant les services administratifs et les écoles que les camps de jour de l'été ne sont pas nécessairement adaptés aux besoins des travailleurs à horaires particuliers ou à horaires allongés. C'est là un autre enjeu majeur pour les pères et les mères qui travaillent dans ces secteurs et ils sont de plus en plus nombreux à formuler des demandes à cet égard.

Femme : « Je trouve qu'ici, on pourrait s'adapter plus. On est tellement rattaché au tourisme, on pourrait facilement s'adapter. Mettre les enfants à l'école le samedi, pis leur donner le lundi de congé ou vraiment avoir un milieu de garde de fin de semaine, quitte à ce que les gens de bureau qui travaillent pour la station, travaillent les jours de fin de semaine. Qu'on s'adapte finalement au fait qu'on a beaucoup de monde les fins de semaine ici, il faut travailler, tout le monde dans la région travaille plus, autant les entreprises des alentours. C'est ça qui fait vivre et d'après moi, y pourrait s'organiser drôlement mieux. »

Femme : « Commencer à dire au ministère de l'Éducation de faire la classe la fin de semaine. Je sais qu'en Europe, ils ont de la classe le samedi matin parce que le mercredi est congé mais ça commence à changer. Beaucoup de gens qui veulent partir le vendredi soir pour la fin de semaine. C'est pas évident, c'est tout un système à changer ! »

Femme : « C'est un gros débat, pis je regarde l'été, on a quand même les enfants qui vont pas à l'école, y a la possibilité d'avoir des camps de jour, mais les camps de jour sont pas adaptés pour les gens qui travaillent dans un milieu comme nous. Parce que les camps de jour commencent à 9 heures [...] Là ça te prend une gardienne ou une garderie de 7 heures à 9 heures, pis ça finit vers trois heures en fin d'après-midi, donc y se soucient pas des gens qui travaillent. Y implantent un camp de jour, y prennent pas compte du fait que les gens y travaillent là, pis souvent il faut aller mener l'enfant sur place, mais on peut pas. »

Homme : « Des services offerts par l'employeur peuvent beaucoup aider. Le logement, la garderie dont on parlait tout à l'heure, la discussion. Ça s'en vient mais il faut pas lâcher, il faut se battre, je pense, pour essayer d'établir une chose comme ça. Sans ça, ça va rester comme ça pour des années à venir encore. »

Les pères monoparentaux sont évidemment les mieux placés pour constater ce que signifient la double tâche et l'absence de temps pour des activités personnelles ou sociales. Ce sont entre autres ces pères, mais aussi beaucoup d'autres qui souhaitent profiter davantage de leurs enfants, qui se joignent aux femmes pour faire avancer le débat sur l'articulation emploi-famille. Cependant, pour que les modèles de gestion évoluent et que les organisations soient plus ouvertes aux besoins des familles, il faut que les mentalités évoluent. Les nouvelles générations de pères et de mères font avancer les choses, mais il reste bien sûr beaucoup de chemin à faire...

CONCLUSION

Nous avons voulu citer plusieurs témoignages car nous croyons qu'ils rendent bien la réalité des milieux de travail et qu'il convient d'être à l'écoute des milieux de travail, des opinions des pères et des mères, pour améliorer la compréhension de la réalité de l'articulation emploi-famille chez les couples, et leurs perceptions des rôles des uns et des autres à cet égard⁹. Dans le cadre de cette recherche, plusieurs responsables de ressources humaines, ainsi que des représentants d'organisations patronales nous ont témoigné leur intérêt pour une meilleure

9. On peut retrouver la version intégrale des témoignages sur le site web du cours RIN 2013 (conciliation emploi-famille et temps de travail) de la Télé-université : www.teluq.quebec.ca, ou encore dans les trois émissions télévisées qui reprennent les propos des entrevues de groupe de cette étude de cas.

connaissance de ce que pensent les parents au travail et pour les solutions qui pourraient être envisagées. Les témoignages permettent de compléter les informations recueillies dans la partie quantitative de la recherche, fournissant des éléments plus qualitatifs sur l'évaluation que font les parents de leur situation et de leurs besoins.

C'est dans cette perspective que nous avons voulu laisser la parole aux milieux de travail dans la deuxième partie de l'article, parce que nous considérons qu'ils illustrent plus concrètement les réalités évoquées dans la première partie, plus quantitative, et parce que les études de cas nous paraissent extrêmement importantes pour illustrer la diversité des situations et faire évoluer la prise de conscience du problème. La connaissance scientifique de la question en est alimentée par le matériau de recherche, et les pistes de solution sont aussi esquissées dans ces témoignages. C'est aussi parce que ces témoignages nous paraissent à la fois touchants et convaincants que nous avons voulu laisser parler les acteurs le plus possible, et communiquer une partie du matériau brut pour que les lecteurs puissent en profiter à leur tour dans toute sa richesse.

Pour conclure, nous voulons rappeler quelques-unes de nos hypothèses préliminaires de recherche et voir si elles ont été soutenues, ou non, par le cas présenté ici, ainsi que par les données quantitatives et qualitatives issues de la recherche.

En premier lieu, nous posons comme hypothèse que les valeurs favorisant la mise en place et la participation à des mesures de conciliation seraient plus répandues dans les milieux de travail mixtes, dans les catégories professionnelles (par opposition à techniques ou de soutien), ainsi que chez les salariés plus jeunes et plus scolarisés ; le cas exposé ici permet de constater que les jeunes couples ont beaucoup évolué en ce qui concerne la division familiale du travail, mais il semble que les employeurs ne suivent pas toujours et ne facilitent pas toujours les choses.

Le rapport quantitatif nous a toutefois permis de voir que tous les couples et milieux de travail n'ont pas nécessairement évolué autant que le cas traité ici (voir Tremblay et Amherdt, 2000). Dans les entrevues associées aux dix études de cas, les interviewés nous ont souvent affirmé qu'à leur avis, la présence de femmes facilitait les demandes d'aménagements informels relatifs à la famille, même si cela ne se traduit pas par un plus grand nombre de mesures observées dans l'enquête postale ; cette dernière indique que la philosophie de gestion paraît plus ouverte dans les milieux mixtes ou plus féminins, sans que cela ne se traduise toujours par un plus grand nombre de mesures formelles. Nous avons d'ailleurs vu dans le cas étudié ici que cela ne suffit pas à changer la priorité accordée aux exigences des emplois de service ; même si certains aménagements pourraient être envisagés, peu d'organisations de services se sont préoccupées autant des problèmes d'articulation emploi-famille de leurs employés que des exigences du service à la clientèle. Or, les deux ne sont pas nécessairement inconciliables.

Nous avons aussi posé comme hypothèse que les pratiques de conciliation seraient plus fréquentes au sein des entreprises de grande taille. Nos données statistiques comme notre étude de cas montrent qu'il n'en est pas ainsi ; en effet, les résultats quantitatifs ont indiqué que les entreprises de grande taille ne sont pas les plus favorables à la famille, les deux mesures (sur dix) de conciliation les plus fréquentes ne s'y retrouvant pas davantage. De fait, les petites entreprises semblent permettre des arrangements informels, qui sont finalement le moyen principal par lequel les parents « s'en sortent » ! Ici encore, le cas étudié confirme ce fait ; nous sommes en présence d'une grande organisation, mais les mesures facilitant la conciliation emploi-famille sont peu nombreuses et pas toujours facilement accessibles. Ce sont davantage des arrangements informels qui permettent aux parents de s'en sortir. Ceci s'explique essentiellement par le secteur d'activité, qui semble finalement plus déterminant que la taille pour expliquer la mise en place de mesures d'aménagement et leur facilité d'accès pour les parents. Nos études de cas, comme deux recherches quantitatives (Tremblay et Amherdt, 2000, Tremblay et Vaillancourt-Laflamme, 2000) montrent qu'il existe davantage de mesures dans les secteurs public, l'administration, l'enseignement, les secteurs bancaires et financiers, ainsi que certaines entreprises de haute technologie, mais que l'accès à ces mesures est largement déterminé par les obligations du service à la clientèle, la catégorie professionnelle ou d'autres variables. Lorsque les horaires sont standardisés comme dans la fonction publique, il est relativement plus facile de bénéficier de mesures de réduction ou d'aménagement du temps de travail. Par contre, lorsqu'on travaille avec la clientèle, comme c'est le cas dans les secteurs touristique et récréatif, il faut davantage suivre les horaires de cette clientèle, ce qui compromet souvent ses propres activités familiales et de loisirs.

Enfin, nous avons posé comme hypothèse que les parents seraient plus enclins à participer à des mesures de conciliation lorsqu'ils bénéficient du soutien actif des gestionnaires, de leurs supérieurs, des délégués syndicaux et de leurs collègues de travail, et lorsqu'ils ont moins de craintes concernant l'effet de leur participation aux mesures de conciliation sur leur avenir professionnel. De fait, il semble que le soutien des supérieurs est fondamental, comme nous avons pu le constater dans cette étude de cas et toutes les autres, et comme nous l'avons également observé dans une autre recherche sur l'articulation emploi-famille (Tremblay et Amherdt, 2000). En effet, le soutien du supérieur est ressorti comme une des variables statistiquement significatives pour réduire les difficultés de conciliation emploi-famille, et l'étude de cas exposée ici permet de comprendre comment les supérieurs peuvent effectivement agir pour faciliter la conciliation en acceptant des changements d'horaires, des horaires flexibles ou autres.

BIBLIOGRAPHIE

- BARRÈRE-MAURISSON, Marie-Agnès (1992). *La division familiale du travail : La vie en double*, Paris, Presses universitaires de France.
- BOULIN, Jean-Yves (1997). « Une ville à temps négociés : recherches et expérimentations sur les temps de la ville en Europe », *Annales de la recherche urbaine*, (77).
- BOULIN, Jean-Yves et R. HOFFMAN (2000). *Les nouvelles pistes du temps de travail en Europe*, Bruxelles, Éditions Liaisons.
- CHARETTE, Dan (1995). « Les heures de travail des couples », *Perspective* (Statistique Canada, cat. 75-001F), p. 10-13.
- CONFERENCE BOARD DU CANADA (1994). *Concilier le travail et la famille : Enjeux et options*, Ottawa, Conference Board du Canada.
- DESCARRIES, Francine, Christine CORBEIL, Carmen GILL et Céline SÉGUIN (1995a). *Travail et vie familiale : Une difficile articulation pour les mères en emploi*, Montréal, Université du Québec à Montréal, Institut de recherches et d'études féministes.
- DESCARRIES, Francine, Christine CORBEIL, Carmen GILL et Céline SÉGUIN (1995b). *Famille et travail : Double statut... double enjeu pour les mères en emploi*, Montréal, Université du Québec à Montréal, Institut de recherches et d'études féministes.
- DESJARDINS, André (1995). « Programmes concernant la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles – sondage auprès d'employeurs », *Le marché du travail*, (avril), p. 6-71.
- DUXBURY, L.E. et C.A. HIGGINS (1991). « Gender Differences in Work-Family Conflict », *Journal of Applied Psychology*, 76(1), p. 60-74.
- DUXBURY, L.E., C.A. HIGGINS et C. LEE (1994). « Work-Family Conflict. A Comparison by Gender, Family Type and Perceived Control », *Journal of Family Issues*, 15(3), p. 449-466.
- EATON, S. (1999). *Stretching the Boundaries : Work and Family in Biotech Firms*, Communication à la 1999 Annual Meeting of the American Academy of Arts and Sciences, Anaheim, Californie.
- FTQ (1995). *Ré-concilier... l'inconciliable : Recherche sur la conciliation des responsabilités professionnelles, familiales, sociales et personnelles ; Phase 2 / Des faits saillants*, Montréal, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.
- FTQ (1995a). *Ouvrons l'avenir : Déclaration de politique sur la conciliation des responsabilités professionnelles, familiales, sociales et personnelles*, Montréal, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.
- GUÉRIN, Gilles, Sylvie ST-ONGE, Renée TROTTIER, Victor HAINES et Manon SIMARD (1994). « Les pratiques organisationnelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille : la situation au Québec », *Gestion*, 19(2), p. 74-82.
- HIGGINS, Christopher, Linda DUXBURY, Catherine LEE et Shirley MILLS (1992). « Examen de la souplesse en matière d'horaire et de lieu de travail », *Optimum : La revue de gestion du secteur public*, 23(2), p. 33-42.
- LEE, Catherine, Linda DUXBURY et Christopher HIGGINS (1994). *Les mères au travail : Concilier la vie professionnelle et la vie familiale*, Ottawa, Centre canadien de gestion.

- LEE, Catherine, Linda DUXBURY, Christopher HIGGINS et Shirley MILLS (1992). « Stratégies utilisées par les parents occupant un emploi pour concilier les exigences de la vie professionnelle et celles de la vie familiale », *Optimum : La revue de gestion du secteur public*, 23(2), p. 68-78.
- LERO, Donna S., Hillel GOELMAN, Alan R. PENCE, Lois M. BROCKMAN et Sandra NUTTAL (1992). *Étude nationale canadienne sur la garde des enfants : Les régimes de travail des parents et leurs besoins en matière de garde des enfants*, Ottawa, Statistique Canada, cat. 89-529F.
- LERO, Donna S., Lois M. BROCKMAN, Alan R. PENCE, Hillel GOELMAN et Karen L. JOHNSON (1993). *Étude nationale canadienne sur la garde des enfants : Avantages et flexibilité en milieu de travail : tour d'horizon des expériences vécues par les parents*, Ottawa, Statistique Canada, cat. 89-530F.
- LIPSETT, Brenda et Mark REESOR (1997). *Flexible Work Arrangements : Evidence from the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada (version préliminaire du 7 avril 1997).
- LOGAN, R. (1994). « Le travail à temps partiel « par choix » », *L'emploi et le revenu en perspective*, (Statistique Canada, cat. 75-001F), 6(3), p. 22-29.
- MACBRIDE-KING, Judith L. et Hélène PARIS (1989). « Balancing Work and Family Responsibilities », *Canadian Business Review*, (automne).
- MÉDA, Dominique (2001). *Le temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Flammarion.
- ST-ONGE, Sylvie, Gilles GUÉRIN, Renée TROTTIER, Victor HAINES et Manon SIMARD (1994). « L'équilibre travail-famille : un nouveau défi pour les organisations », *Gestion*, 19(2), p. 64-73.
- SUNTER, Deborah (1993). « Le travail par postes », *Perspective* (Statistique Canada, cat. 75-001F) (printemps), p.17-26.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle (2002a). *Articulation emploi-famille et temps de travail ; résultats de l'analyse statistique des données recueillies auprès des secteurs de la santé, de l'éducation et des bureaux*. Rapport de recherche.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle (2002). *Les femmes et le marché du travail au Québec et au Canada. Travail, genre et société*, Paris, L'Harmattan, septembre.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle (2001). *Analyse du conflit entre le travail et la famille*. Texte 2.8 disponible sur le site du cours RIN 2013 de la Télé-université, sur le site www.telug.quebec.ca.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle (1997). *Économie du travail : Les réalités et les approches théoriques*, Québec, Éditions Saint-Martin.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle et C.H. AMHERDT (2000). *La vie en double. Les obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles chez les pères et les mères*. Rapport de recherche. 99 p. Texte 2.3 disponible sur le site du cours RIN 2013 sur le site www.telug.quebec.ca.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle et M. DE SÈVE (2002). *Articulation emploi-famille et temps de travail ; résultats de l'analyse qualitative dans les secteurs de la santé et de l'éducation*. Rapport de recherche.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle et C. VAILLANCOURT-LAFLAMME (2000). *La conciliation des responsabilités parentales et professionnelles chez les employés de bureau ; résultats d'une recherche menée au Québec*. 46 p. Texte 2.1. disponible sur le site du cours RIN 2013 sur le site www.telug.quebec.ca.

- TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Daniel VILLENEUVE (1998). *Aménagement et réduction du temps de travail. Les enjeux, les approches, les méthodes*, Montréal, Éditions Saint-Martin.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Daniel VILLENEUVE (1997). « Aménagement et réduction du temps de travail : réconcilier emploi, famille et vie personnelle », *Loisir et société*, 20(1), p. 107-159.
- WINTERS, Jennifer (1994). « Le travail de fin de semaine », *Perspective* (Statistique Canada, cat. 75-001F), (été).

PARTIE III

LES TRAVAILLEURS VIEILLISSANTS
ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Vieillessement de la main-d'œuvre, dynamiques d'entreprises et politiques publiques Évolution d'un itinéraire de recherche

Frédéric Lesemann

La préparation de ce texte m'a donné l'occasion de faire le point sur un certain nombre de questionnements théoriques relatifs à un domaine d'investigation que nous poursuivons maintenant depuis sept ans, celui du vieillissement de la main-d'œuvre, ou plus largement, celui du rapport entre monde du travail (régé par des politiques d'entreprises et des politiques publiques) et vieillissement.

Nous avons en effet mené jusqu'ici, dans le cadre d'un regroupement scientifique que nous avons nommé TRANSPOL (Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales <http://transpol.inrs-ucs.quebec.ca>), une série de travaux sur le chômage de longue durée des travailleurs de plus de 45 ans et sur la sortie anticipée d'activité de ces travailleurs; nous travaillons actuellement sur le développement de l'emploi autonome, sur le retour au travail des 60-70 ans, ainsi que sur une série d'études sectorielles: santé et services sociaux, communications, fabrication métallique industrielle, secteur financier, après avoir investigué sommairement les secteurs des pâtes et papiers et du vêtement.

Dans toutes ces études, que nous menons bien sûr en référence aux travaux comparables à l'échelle internationale, nous interprétons les phénomènes du vieillissement au travail comme le produit d'interactions entre trois facteurs. Premièrement, des dynamiques d'entreprises inscrites dans un contexte macro-structurel de transformation des modes de production. Deuxièmement, des politiques publiques qui, le plus souvent, sont appelées à réguler les conséquences humaines des politiques d'entreprises, mais aussi tentent d'influencer les politiques

de ces entreprises. Troisièmement, enfin, des individus travailleurs et travailleuses plus ou moins solidement inscrits dans des réseaux sociaux divers et dotés d'une capacité inégale, dépendante des ressources dont ils disposent, d'agir sur leur condition et de déployer des conduites, des actions et des stratégies d'adaptation.

Je voudrais faire état ici, dans une sorte d'esquisse de bilan d'étape de nos travaux, de quelques constats à portée théorique.

L'IMPORTANCE D'UNE LECTURE DIACHRONIQUE DE L'OBJET D'ÉTUDE

Un constat pour commencer : peu, très peu de chercheurs des sciences sociales s'intéressent à la problématique du vieillissement au travail, tant au Québec qu'à l'échelle internationale. Que ce soit parmi les sociologues du travail, les économistes du travail, les ergonomes, ou les gérontologues, le croisement « travail et vieillissement » est peu exploré. Les entreprises se préoccupent peu du vieillissement de leur main-d'œuvre, les politiques publiques s'y intéressent peu. Ce constat, assez surprenant, étant donné la centralité du travail dans nos sociétés, a été fait, entre autres, par Hélène David, une pionnière de la recherche dans ce domaine au Québec, dans un article intitulé : « Le vieillissement au travail et en emploi : bilan synthèse des travaux récents » (1997). Nous l'avons nous-même éprouvé dans les relatives difficultés que nous avons rencontrées à intéresser les politiques et les entrepreneurs à cette problématique. Il existe, certes, un réseau international de recherche, par exemple, en ergonomie du travail ou en sociologie du travail (réseau *Aging and Work* de l' AIS) ou en gérontologie, mais ces réseaux rassemblent tout au plus quelques dizaines de spécialistes.

Et tout d'un coup... à l'occasion de la fête du Travail, 3 septembre 2001, une déferlante d'informations et de rapports alarmistes nous arrive, sur l'impact du début prochain des prises de retraite des *baby-boomers* et sur la perte probable de compétences, et par conséquent de compétitivité de l'économie canadienne dans ce contexte. Coup sur coup, on fait état (première page de *La Presse*, première page du *Devoir*) d'études internationales du Centre d'études internationales et stratégiques de Washington sur les défis du vieillissement mondial qui « risquent de déstabiliser la prospérité de la planète », d'un congrès mondial à Tokyo sur ce thème, présidé par Walter Mondale, d'une étude canadienne par Sylvain Schetagne du CCDS et de la Fondation Columbia de BC, *Construire un pont entre les générations au travail, une solution au vieillissement de la main-d'œuvre*, d'une étude menée par DBM Consultants, *Career Choices and Challenges of Younger and Older Workers*.

Le problème, c'est qu'après le 3 septembre, survient le 11... Et après le 11, l'accélération de la débandade économique, amorcée, il est vrai, bien avant le 11, mais indéniablement précipitée par les événements. Il faut se rapporter alors au sage constat d'Hélène David, en introduction de son article :

[...] l'importance des travaux sur le vieillissement au travail et en emploi est fortement tributaire des variations conjoncturelles du marché du travail. Celles-ci font que la main-d'œuvre vieillissante a pu être fortement valorisée en période de pénurie, ou au contraire, considérée comme superflue, indésirable et même nuisible, comme on le voit actuellement [l'auteure écrit en 1997]. Cela fait osciller considérablement le niveau d'intérêt et de financement pour les activités de recherche (p. 52).

Est-ce à dire que l'intérêt public (c'est-à-dire, l'intérêt du public, des entreprises et des politiques) apparemment subit pour la question n'aura été qu'un feu de paille d'une semaine, puisque, à partir du 11 septembre, on est officiellement entré en récession, et donc dans une vague de licenciements dont les travailleurs âgés devraient payer plus que leur part du prix ?

Je ne le pense pas. Pour deux raisons. La première est liée au décalage entre le rythme d'occurrence des événements et le rythme de leur traitement par les politiques et par la recherche. La seconde est liée à la transformation de la nature de l'intervention des politiques publiques dans le domaine du vieillissement en emploi. Jusqu'à récemment, cette intervention était principalement compensatoire, *post factum*. Elle est actuellement non seulement compensatoire, mais anticipatrice. Le rôle de l'État, d'État-providence devient un rôle d'État « partenaire » dans ce domaine de planification de la main-d'œuvre, comme j'ai eu l'occasion de le souligner ailleurs (Lesemann, 2001a). Je m'y attarderai plus loin.

Mais revenons à la première raison, celle du décalage entre le rythme d'occurrence des événements et le rythme de leur traitement par les politiques et par la recherche. Il est indéniable qu'au Québec et au Canada, au cours des dernières années, la thématique du vieillissement de la main-d'œuvre a lentement, modestement, mais finalement sûrement fait son chemin dans les officines gouvernementales, tant à Développement des ressources humaines Canada qu'à Emploi-Québec, grâce surtout aux pressions des groupes de remise en emploi des travailleurs âgés mis prématurément à la retraite ou écartés du travail après 45 ans, des syndicats et de quelques chercheurs et consultants proches de ces groupes. La mise sur pied il y a cinq ans du *Comité aviseur d'Emploi-Québec sur les travailleurs de 45 ans et plus* en est un indice. La constitution par la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, puis par Emploi-Québec des Comités sectoriels de main-d'œuvre a contribué à porter au grand jour la question, parmi d'autres, des travailleurs âgés, de leur qualification et de la transmission de leur expertise. La réflexion menée depuis le début des années 1990 sur la formation en emploi, qui a abouti, en 1995, à l'adoption de la

Loi 90 favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre, et à la création du Fonds national de formation de la main-d'œuvre est un autre témoignage de la progression de la réflexion institutionnelle sur le thème des travailleurs âgés, entre autres.

On le voit, dans ce domaine, comme dans tant d'autres, le cheminement institutionnel d'une problématique sociale a son propre rythme et s'articule et prend forme, dans nos systèmes démocratiques, autour d'une combinaison de production de connaissances prévisionnelles, démographiques et économiques, d'informations diffusées et « mises en scène » à répétition par les médias, de pressions de groupes concernés ou de leurs porte-parole, qui contribuent à faire monter une thématique dans l'appareil politique de planification, mais aussi de recherche, et parfois à la faire éclore. C'est vraiment le processus d'« incrémentalisation » dont parlent les spécialistes de sciences politiques.

Au plan de la recherche, la création du Fonds national de formation de la main-d'œuvre, et de son programme de recherche appliquée, qui concerne, entre autres, les travailleurs âgés, les nouveaux programmes de l'Initiative de la nouvelle économie du CRSH qui comportent un volet sur les travailleurs âgés et la formation, le dernier appel d'offres du Fonds québécois de la recherche sur la société et la culture sur le vieillissement qui, lui aussi, comporte un volet sur le travail et le vieillissement, témoignent de l'éclosion de cette problématique au plan de l'agenda politique et de l'agenda de la recherche qui l'accompagne. Ils témoignent également, et c'est là une hypothèse à portée plus théorique, de la transformation en cours des modes d'intervention de l'État sur la société.

Avant d'aborder cette question et pour conclure sur ce premier constat, soulignons l'absolue nécessité d'une lecture diachronique de notre objet d'étude (comme de tout autre, bien sûr !): sa « production » s'effectue à travers le temps ; c'est dire que l'objet évolue, se transforme, se reconfigure, se « recombine » différemment, étant donné que ses composantes d'aujourd'hui, tant au plan de la dynamique des entreprises, de celle du rôle de l'État, que de la dynamique démographique du vieillissement et des caractéristiques socio-culturelles de ce vieillissement ne sont plus les mêmes que lorsque nous avons commencé à travailler sur ce sujet il y a sept ans, en nous inspirant particulièrement des problématiques de recherche de nos collègues européens. Voyons de quoi il s'agit.

LE POSSIBLE PIÈGE DE LA RÉFÉRENCE À LA « SOCIÉTÉ SALARIALE » EUROPÉENNE

Nous nous sommes au départ fortement inspirés pour définir notre position de problème de recherche de la littérature existante dans le domaine, principalement d'origine européenne et produite à partir des années quatre-vingt. Pour la France,

Guillemard (1991) et Gaullier (1999); pour l'Angleterre, Taylor et Walker (1994); pour l'Allemagne, Kohli (1991); pour le Canada, Marshall (1996) et Myles (1991); pour les États-Unis, Quadagno (1991) et Rein (1991). À noter que ces derniers auteurs nord-américains sont fortement influencés par les démarches de recherche européennes auxquelles ils participent activement.

Cette référence à l'Europe est importante pour plusieurs raisons. La recherche dans ce domaine s'est en effet déroulée en Europe antérieurement à celle poursuivie en Amérique du Nord pour des raisons démographiques (le continent européen a connu le phénomène du vieillissement de la main-d'œuvre 10 à 15 ans avant le continent américain), politiques (la construction de l'Europe comme entité supranationale exige une harmonisation des systèmes de protection sociale des divers pays et donc de nombreuses recherches dans ce domaine) et sociales (la tradition des luttes ouvrières et le rôle des syndicats comme partenaires de la production de protection sociale sont forts).

L'influence de cette référence à la littérature de recherche européenne (et pas seulement à la littérature, mais aux liens avec les chercheurs eux-mêmes, en personne !) a contribué à déterminer de manière importante nos orientations et leurs présupposés. J'y vois aujourd'hui au moins deux conséquences. Premièrement, nous devons, une fois encore, nous rappeler que la construction des États-providence européens (particulièrement des États-providence français, allemand et nordiques, donc à l'exclusion de l'État-providence anglais) se sont historiquement construits comme des États-providence de régulation des rapports sociaux de *travail*, ce qui n'est pas le cas en Grande-Bretagne, au Canada et aux États-Unis qui, tous les trois, se sont dotés d'un État-providence pour réguler des rapports sociaux *hors travail*, le travail étant dans la tradition libérale anglo-américaine, du domaine du droit de gérance des entreprises où l'État doit intervenir le moins possible (David, 1997, p. 58). La « question sociale » en France, la *Sozial Frage*, en Allemagne, c'est la question ouvrière, la question des relations de travail. Quand vous ouvrez *le Monde* ou *die Zeit*, sous la rubrique « sociale », on parle de grèves, de conventions collectives ou de revendications ouvrières. En Grande-Bretagne et en Amérique du Nord, sous « social », on parle de problèmes sociaux : déviance, criminalité, pauvreté. Au cœur de l'État-providence européen, on a l'emploi, et son corollaire, le chômage ; au cœur de l'État-providence anglo-américain, on a la famille, l'enfance, la pauvreté et les inégalités. C'est une différence historique considérable, dont les impacts contemporains sont tout aussi considérables.

Parce que, et c'est mon deuxième point, la référence historique des États-providence européens est non seulement à la question ouvrière et à la société industrielle, mais, à sa forme la plus récente, la « société salariale » (Castel, 1992), dont on constate depuis 25 ans la « métamorphose », le déclin, sinon la disparition. Je n'épilouterai pas sur cette « société salariale » bien connue. *Mais*

c'est cette référence à une société salariale en déclin (dont la célébration la plus émouvante a sans doute été produite, en France, par Robert Castel, et aux États-Unis, par Richard Sennett) *qui a sous-tendu la recherche sociologique sur les travailleurs vieillissants en Europe*, en ciblant particulièrement les secteurs à forte concentration de travailleurs âgés dont on a dénoncé la mise à l'écart, l'exclusion, l'image négative et les préjugés dont ils sont l'objet dans les entreprises (incapacité de s'adapter aux transformations, etc.) et pour lesquels les chercheurs se sont positionnés presque « naturellement » comme les dénonciateurs de torts subis par des victimes innocentes de restructurations industrielles.

Ce qu'on dit moins, dans ces recherches, c'est qu'une partie de l'explication du processus d'exclusion des vieux travailleurs tient dans les politiques publiques des États-providence européens de promotion de l'emploi et donc de lutte contre le chômage, en particulier le chômage des jeunes, qui entraînent une utilisation des politiques publiques pour inciter les plus âgés à prendre des retraites anticipées pour « faire de la place ». On s'est retrouvé ainsi avec des pays comme la France, l'Allemagne ou les Pays-Bas où la majorité des travailleurs quittaient leur emploi avant 60 ans, incités qu'ils étaient à recourir à une assurance-chômage généreuse, ou aux programmes d'invalidité, ou à des programmes de préretraite. Ces pratiques ont généralement cessé actuellement, pour la raison qu'elles étaient insupportables pour les budgets de la sécurité sociale. Mais de ces pratiques et des recherches sur la question du vieillissement en emploi est née une vision des travailleurs âgés voulant qu'ils soient « en trop », non nécessaires, inaptes, et, du point de vue et de bon nombre de chercheurs « sympathisants », victimes, exclus, avec la connotation forte qu'a cette notion en Europe.

Nous avons nous-même, dans nos travaux initiaux, partagé en partie cette perspective, probablement parce que nous n'avions pas bien compris la dimension conjoncturelle nationale ou continentale de sa production. Nous avons eu tendance à entrer dans la problématique en considérant a priori les travailleurs âgés surtout comme des victimes de pratiques d'entreprises ou de politiques publiques qui leur étaient défavorables. Mais nous avons rapidement réorienté nos travaux après avoir, d'une part, recontextualisé la production de cette littérature spécialisée de référence, mais aussi après avoir procédé à une série d'entrevues de travailleurs prématurément mis à l'écart de l'emploi, entrevues dans lesquelles ces travailleurs nous sont apparus pour la plupart comme des acteurs dynamiques, dotés de capacités de choix et de stratégies, et non pas seulement comme des victimes, et enfin, en incorporant à notre réflexion d'autres références théoriques, telles que celles de Touraine (1992) sur le « Sujet », ou Dubet (1994) sur l'« expérience » du Sujet ou de Giddens (1995) sur la réflexivité du sujet.

Nous avons aussi réalisé que *la vision pessimiste et « victimisée » du vieillissement en emploi se déployait en référence à des univers de production en déclin*, tels que la métallurgie lourde, le meuble, le vêtement, les pâtes et papiers, univers en général en complète restructuration pour faire face aux exigences de compétitivité accrue issues des processus d'intégration économique continentale ou de mondialisation de l'économie.

Or ces univers de production ont justement pu produire pendant des décennies les mêmes produits, de la même façon, avec les mêmes personnels, ce qui aujourd'hui n'est plus possible. Dans ces conditions, il n'est nullement étonnant de retrouver des travailleurs qui ont poursuivi toute leur carrière dans une même entreprise, à faire les mêmes gestes pour lesquels ils étaient très qualifiés, sans être nécessairement scolarisés. Mais toute modification importante des conditions de production risque de les rendre non compétents. Nous avons pris progressivement conscience que nos recherches concernaient surtout ce type de milieux de travail, comme les recherches européennes qui portaient surtout sur les secteurs industriels traditionnels, et donc confortaient l'image de travailleurs âgés premières victimes des restructurations.

C'est en nous interrogeant alors sur les stratégies de repositionnement en emploi des travailleurs âgés congédiés que nous avons découvert que la problématique de l'âge au travail était hautement relative en fonction des divers types de milieux de travail et bien sûr des dynamiques individuelles. Du même coup, nous avons compris qu'il fallait *développer une réflexion sur le vieillissement au travail et en emploi en fonction des secteurs d'entreprises, et même, nous le verrons plus tard, de sous-secteurs*. Nous avons compris que la référence à un monde industriel en déclin où l'on retrouve certes des travailleurs âgés en grand nombre, n'est qu'une référence relative, et non pas universelle, que le destin des travailleurs vieillissants n'est pas nécessairement catastrophique pour tous, et qu'il doit faire l'objet d'une analyse fortement différenciée.

DE NOUVELLES DYNAMIQUES DE L'ÉTAT, DES ENTREPRISES ET DU VIEILLISSEMENT

J'ai indiqué précédemment combien l'objet d'analyse évolue dans le temps, se transforme, se « ré-arrange » en fonction de ses diverses composantes, soit, schématiquement : l'État, les entreprises, les travailleurs vieillissants, et bien sûr, nous-mêmes, les analystes qui sommes partie prenante de la construction et de l'interprétation de cet objet. Les évolutions sont en effet propres à chacune des composantes, et parfaitement observables pour chacune d'elles, en même temps qu'elles sont le fruit des cadres d'analyse dans lesquels nous les faisons signifier.

L'État : de l'État-providence à l'État « partenaire »

Dans le domaine d'étude du vieillissement de la main-d'œuvre, on peut observer une évolution marquée du rôle de l'État. Celui-ci y joue, au cours des années quatre-vingt, tant en Europe qu'en Amérique du Nord, un rôle d'État-providence traditionnel. C'est ce qui ressort clairement des études : l'État compense les coûts humains de la mise à l'écart anticipée des travailleurs vieillissants par les entreprises. Les systèmes de protection tentent de faire face à l'événement, même s'ils n'ont pas été conçus à cette fin. Ils démontrent largement leur inadéquation, qu'il s'agisse de l'assurance-chômage, de l'assurance-invalidité ou encore de l'aide sociale, cette dernière étant particulièrement infamante pour des travailleurs construits comme individus par l'institution du travail, comme nous l'avons montré dans nos travaux (D'Amours et Lesemann 2001 ; Lesemann, D'Amours, Deniger et Shrage, 2001).

Dans tous les pays, les systèmes tentent de s'adapter, de s'ajuster, en créant par exemple des conditions exceptionnelles d'accès anticipé à des régimes de retraite publics. Partout, la question est : « comment ajuster les programmes existants de sécurité sociale à une situation exceptionnelle », et qu'on feint de croire temporaire. En Europe, les États-providence incluent cette question dans une problématique intergénérationnelle de lutte contre le chômage. Au Canada, on institue des programmes ciblés, tels que le PATA (Programme d'adaptation pour les travailleurs âgés), dès le début des années 1980 et jusqu'en 1997, pour venir en aide à quelques dizaines de milliers de travailleurs vieillissants victimes de licenciements, en leur assurant des revenus pendant la période de transition entre le licenciement et leur accession au régime public de pensions.

Dès le début des années quatre-vingt-dix, le rôle de l'État se transforme progressivement. D'État-providence « passif », il devient beaucoup plus actif en matière de développement économique, de planification des besoins de main-d'œuvre, de rôle des entreprises dans le développement de la compétitivité des entreprises à l'échelle nationale et internationale, d'orientation explicite des programmes sociaux vers un objectif d'insertion et de réinsertion en emploi. Cette tendance est présente partout. On peut la lire et on doit la lire comme une expression de l'influence sur l'État des orientations néo-libérales des années quatre-vingt, et bien sûr de la mondialisation.

On voit donc émerger, dans ce secteur comme dans d'autres, un État que j'ai appelé, après d'autres, un État « partenaire », *Enabling State*, (Lesemann, 2001). C'est un État désormais inscrit activement dans un processus de mondialisation économique, politique, juridique et culturelle et qui, de ce fait, est appelé à jouer un nouveau rôle dans les processus de gouvernance sur une base territoriale (territoire national, pour partie, mais aussi nouveaux espaces économiques « régionaux » supranationaux intégrés en fonction d'axes de développement économique mondialisés (ex. : l'automobile, l'électronique, etc.) (voir Morales,

2001). Dans ce cadre, l'État national se retrouve largement «encadré» par des instances supranationales, telles que le Fonds monétaire international, la Banque mondiale, les agences de cotation, au plan de ses finances, mais aussi l'OCDE, l'Organisation internationale du travail, au plan de ses orientations prévisionnelles, démographiques, économiques, scientifiques, l'Organisation mondiale du commerce, l'ALENA et autres au plan des échanges commerciaux, etc.

Cet État, pour maintenir la compétitivité de la nation qu'il représente, va s'impliquer, en collaboration avec les entreprises, les syndicats, les groupes d'intérêt concernés, les universités et autres, dans la création de synergies nationales ou régionales entre détenteurs de capitaux, gouvernements locaux ou régionaux, représentants du monde du travail organisé et de la société civile, et producteurs de connaissances. Ce nouveau rôle d'État partenaire ne signifie toutefois pas que l'État abandonne son rôle traditionnel d'État-providence, mais qu'il ordonne désormais le plus possible ses programmes de protection sociale, d'éducation et autres à un objectif de contribution à l'établissement de cette nouvelle rationalité de compétitivité de l'économie nationale dans le cadre d'une économie mondialisée. C'est dans cette perspective qu'il faut comprendre, par exemple, et pour nous recentrer sur notre objet, la volonté d'orienter le plus possible les diverses mesures de sécurité sociale vers une réinsertion en emploi.

Par ailleurs, dans cette réorientation du rôle de l'État, la production de connaissances devient essentielle à la performance de l'État partenaire. C'est la raison pour laquelle, au cours des cinq dernières années, les principaux organismes subventionnaires du Canada et du Québec ont accru de manière considérable leurs contributions à la recherche (Lesemann, 2001b) et que, entre autres, la thématique du vieillissement en emploi a accédé à la liste des questions de recherche prioritaires. Et qu'à mon avis, elle est là pour rester au moins quelques années, même si l'économie est en récession. Une nouvelle logique de l'intervention publique a été instaurée qui la rend moins immédiatement vulnérable aux aléas de la conjoncture économique. Je renvoie ici au commentaire de H. David que j'ai cité antérieurement, voulant qu'on s'intéresse au vieillissement en emploi quand il y a pénurie de main-d'œuvre et qu'on s'en désintéresse quand il y a surplus. Un signe peut-être de cette transformation du rôle de l'État et du statut des travailleurs vieillissants est l'introduction toute récente d'une nouvelle notion pour les désigner : on parle désormais de «*travailleurs d'expérience*» pour souligner l'enjeu qu'ils portent de détenir des savoirs acquis par l'expérience, des savoirs donc stratégiques, indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise (ou de l'organisation, si l'on pense à des professionnels du secteur public), et dont il faut assurer la transmission.

Un exemple significatif de ce rôle de partenaire de l'État, au Québec, est celui de la politique d'intervention sectorielle de la Société québécoise pour le développement de la main-d'œuvre (SQDM), puis d'Emploi-Québec (qui regroupe la SQDM, la sécurité du revenu et les services à l'emploi de DRH

Canada), et de la création concomitante et du financement de vingt-six Comités sectoriels de main-d'œuvre, en vue de résoudre les problèmes de main-d'œuvre communs aux entreprises d'un même secteur.

Ces comités sont paritaires (employeurs, syndicats, représentants gouvernementaux) et sont orientés vers l'étude des besoins en main-d'œuvre et de qualification et de formation continue de la main-d'œuvre des secteurs d'activité concernés. L'une des préoccupations de plusieurs de ces Comités sectoriels est précisément le maintien en emploi et le transfert de savoirs des travailleurs d'expérience. La création de ces Comités illustre bien comment l'action de l'État s'est transformée au cours des dernières années et comment une problématique du vieillissement en emploi qui était traitée principalement dans une perspective providentialiste d'accès à des programmes compensatoires de protection sociale s'est transformée en un enjeu de compétitivité de l'économie au niveau national et a acquis du même coup un statut vraiment nouveau, dont témoigne cette notion valorisante pour les individus de « travailleurs d'expérience ».

Les entreprises dans un processus de compétition mondiale et devant compter sur l'expérience de leurs travailleurs

Il est bien sûr impossible et même erroné de parler globalement « des » entreprises. On est en présence d'une multiplicité de dynamiques sectorielles d'entreprises. Les secteurs considérés « en déclin », dans lesquels ont été menées la plupart des études initiales sur le vieillissement en emploi, sont soit en voie de disparition, à cause d'une insoutenable concurrence internationale, entraînant avec eux la disparition de la main-d'œuvre qui les avait fait prospérer, soit en voie de complète restructuration et réorientation de leur mission, comme on le voit, par exemple, dans l'industrie du vêtement, des pâtes et papiers ou de la fabrication métallique industrielle. Nous y reviendrons en quatrième partie.

À cause des nouvelles règles qui président aux échanges commerciaux, telles que celles de l'ALENA, par exemple, et qui contribuent à éliminer toute barrière protectionniste, les entreprises ont été obligées de réorienter de manière fondamentale leur mission, leur manière de produire, leur manière d'organiser les relations de travail, et de redéfinir les profils de qualifications et de compétences de leur main-d'œuvre. L'une des principales caractéristiques de ces réorientations est que les entreprises ont compris qu'elles n'avaient de chances de survivre à la compétition que si elles spécialisaient fortement leur production, et donc qu'elles s'éloignaient d'une production « standard », qu'elles s'orientaient vers des productions à forte valeur ajoutée, tournées vers des marchés ciblés nationaux autant qu'internationaux. Dans ce processus, la qualification de la main-d'œuvre, qualification autant formelle (en référence à des formations formelles, consacrées par des diplômes) qu'acquise et transmise par l'expérience (savoirs et savoir-faire d'expérience, dont on cherche aujourd'hui à reconnaître

et consacrer institutionnellement la valeur) est un élément absolument stratégique. Il est constitutif d'une économie dans laquelle les connaissances et les compétences, formelles autant qu'opérationnelles, c'est-à-dire efficaces dans des mises en situation spécifiques, sont déterminantes. Les compétences deviennent donc la clé de l'innovation.

La collaboration des entreprises avec un État partenaire est par ailleurs une autre des clés du succès puisque cet État permet, par ses politiques, d'instaurer une relative collaboration entre compétiteurs d'un même secteur sur des sujets d'intérêt commun, tels que celui de la qualification de la main-d'œuvre ou de l'information prévisionnelle en matière de main-d'œuvre ou de marchés potentiels. Elle permet à des petites et moyennes entreprises, premières créatrices d'emploi, de se doter de quelques instruments de gestion prévisionnelle qu'elles n'auraient autrement pas les moyens de s'offrir. Elle permet également de prospecter des marchés internationaux, comme l'illustrent les « missions Canada » ou les « missions Québec » qui réunissent milieux d'affaires et représentants gouvernementaux, sous l'égide des ministères du Commerce, de l'Industrie et des Affaires internationales. Elle permet enfin d'introduire la recherche universitaire (et non pas seulement les bureaux de consultants) dans l'apport de connaissances stratégiques auprès des entreprises, par exemple en matière de formation, d'acquisition ou de transfert de compétences, d'enjeux relatifs à diverses catégories de personnels, dont les travailleurs âgés.

Les individus vieillissants : de l'âge comme catégorie à la notion d'expérience

J'évoque ici rapidement, en référence à la notion de « société salariale » comment cette société a contribué à institutionnaliser une conception ternaire des âges (enfance-apprentissage / vie active / retraite : Gaullier, 1999) qui structure nos principales représentations temporelles de la vie. Nous avons développé cette analyse dans le cadre de nos travaux (D'Amours et Lesemann, 2001 ; Lesemann, D'Amours, Deniger et Shragge, 2001). L'affaiblissement de l'emprise de ce « modèle » de la société salariale sur les représentations collectives permet l'émergence d'une conception davantage centrée sur l'importance des dynamiques culturelles et sociales, tant collectives qu'individuelles. L'idée d'une détermination des individus et des collectivités par des structures extérieures à eux, et en quelque sorte les surplombant, s'est elle aussi affaiblie. Les individus et les collectivités sont aujourd'hui beaucoup plus appréhendés et définis par leurs capacités d'action, par leurs capacités de choix, par leurs projets et leurs stratégies dont ils se perçoivent maîtres. Plusieurs auteurs ont cherché à qualifier cette transformation culturelle par le recours aux notions d'acteurs-sujets et de réflexivité (voir Taylor (1997), Touraine (1992), Dubet (1994), Giddens (1995), Beck (1992), Ehrenberg (1998), etc.).

Cette transformation implique que les individus, désormais définis par leur capacité d'action et de construction de la, de leur réalité, soient en mesure d'exercer non seulement une telle capacité d'action et de décision, mais aussi de faire preuve, dans l'action, de compétences relationnelles puisque aucun projet ne peut être le strict produit d'une action individuelle. Dans l'entreprise, qu'elle soit de production ou de recherche, la collaboration, le travail d'équipe, la coopération critique deviennent des éléments stratégiques du « succès ». Le milieu de travail le plus performant est celui qui est organisé sur le modèle d'une « adhocratie », comme l'avait constaté Mintzberg, il y a déjà près de vingt ans (1982).

De là découle l'importance des processus de formation et de qualification permanentes, attachés autant aux connaissances formelles qu'aux connaissances d'expérience, autant aux compétences sociales et relationnelles que réflexives. L'éducation devenant tellement stratégique, il est intéressant de souligner l'impact considérable de l'augmentation régulière du taux de scolarité des personnels qui arriveront prochainement à l'âge de la retraite. Même s'il est difficile de démontrer les mécanismes par lesquels s'établissent les liens entre une augmentation globale du taux de scolarité d'une population et l'accroissement de ses compétences et de ses capacités réflexives, il est évident qu'une telle relation existe et que nous sommes aujourd'hui, au Québec et au Canada, en présence d'une société infiniment plus informée, plus critique, plus consciente de ses droits et de ses obligations, bref, plus réflexive, qu'il y a à peine dix ou vingt ans. Les profils de scolarité des *baby-boomers* qui vont commencer à arriver à leur retraite, et ce n'est là qu'un indice de capacité réflexive, n'ont plus rien à voir avec ceux des travailleurs victimes des licenciements au cours de la dernière décennie et qui ont fait l'objet des principales études sur le vieillissement en emploi.

UNE APPROCHE SECTORIELLE DES DYNAMIQUES D'ENTREPRISES

Dans le cadre de notre démarche de recherche, nous avons donc été amenés, en nous intéressant, comme je l'ai mentionné, aux diverses stratégies de repositionnement en emploi d'individus licenciés à l'âge de 45 ans ou plus, à établir une distinction essentielle entre les divers secteurs d'activité économique, en rapport avec la question de l'âge au travail. Les études de cas que nous avons menées ou que nous entreprenons actuellement (pâtes et papiers, vêtement, santé et services sociaux, communications, secteur financier, fabrication métallique industrielle), de même que les témoignages de travailleurs d'expérience que nous interrogeons dans le cadre de nos travaux ou d'une recherche en cours sur le travail autonome, sont pour nous des sources d'information et de réflexion essentielles. J'aurais presque envie de dire que chaque secteur, chaque univers d'activité construit un rapport spécifique à l'âge. Il est des univers d'activité où

l'avance en âge devient un handicap à l'emploi (soit parce qu'on présume que les compétences deviennent inadéquates, soit parce que l'âge devient un argument plus ou moins légitime, toujours implicite en raison des clauses anti-discriminatoires qui interdisent de l'invoquer directement, pour un licenciement) et d'autres où il devient un avantage recherché (en particulier dans la vente pour les nouveaux marchés destinés aux *baby-boomers*), ou encore d'autres où il n'intervient tout simplement pas (dans certains secteurs du travail autonome ou d'exercice des professions libérales, par exemple). Nous devons donc *insister sur l'importance d'une approche différenciée en fonction des secteurs d'activité de la problématique des travailleurs d'expérience.*

Un seul exemple, pour nous très récent, pour illustrer l'importance de cette approche. Nous avons été sollicités par le Comité sectoriel de la main-d'œuvre de la Fabrication métallique industrielle pour mener une étude sur les travailleurs d'expérience de ce secteur. Je ne connaissais personnellement rien de ce secteur, mais j'en avais plutôt l'image d'un secteur en déclin. Or, nous découvrons un secteur extrêmement dynamique : plus d'un millier d'entreprises petites et moyennes, surtout, 60 000 emplois, en pleine croissance. Ce secteur est lui-même divisé en quatre sous-secteurs de production qui ont chacun leur dynamique industrielle spécifique. Le dynamisme de ce secteur provient de sa capacité à développer des produits spécialisés, ajustés à la demande, faisant donc appel à un haut degré de spécialisation appliquée ; il repose donc autant sur les compétences professionnelles de ses travailleurs que sur la sophistication de ses équipements. Il faut bien sûr les deux, mais le second n'a pas d'efficacité sans le premier. Et des travailleurs compétents, c'est affaire de temps, d'expérience acquise, systématisée et transmise, de durée en emploi, donc de bonnes conditions de travail, d'un environnement favorable. C'est donc dans ce contexte que les entreprises de la FMI se posent la question stratégique de savoir comment garder leurs travailleurs d'expérience et comment transmettre leurs compétences.

On pourrait ajouter à cet exemple celui de l'industrie du vêtement qui s'est largement reconvertie vers le vêtement haut de gamme. Or ce type de vêtements exige des finitions de qualité, des compétences pour poser la dentelle, travailler des tissus délicats que semblent seules détenir des couturières d'expérience. D'où les mêmes questions pour ce secteur : comment garder les couturières d'expérience, comment transmettre les savoir-faire, comment utiliser les compétences des anciennes pour former les nouvelles ?

CONCLUSION

Les questions relatives au vieillissement de la main-d'œuvre sont à saisir, nous l'avons établi dès nos premiers travaux, dans leurs interactions avec un état donné du marché du travail, un état donné de la protection sociale dans un pays spécifique et, bien sûr, des politiques d'entreprises, que celles-ci soient explicites

ou non. Notre cheminement a été influencé tant par l'évolution des littératures et des débats à l'échelle internationale, par celle des politiques, elles-mêmes reliées à la transformation des interventions de l'État en la matière, que par une connaissance empirique de plus en plus diversifiée en fonction d'une série d'analyses de terrains d'enquête et d'une compréhension fine, acquise par des entrevues, de ce que ces multiples évolutions signifient pour des individus travailleurs et travailleuses de divers secteurs d'activité. Ce cheminement nous conduit aujourd'hui à souligner la nécessité de « déglobaliser » la compréhension du phénomène à l'étude, et peut-être même de la « décentrer », du moins dans certains cas.

Nous sommes en effet indéniablement en présence d'une dynamique à dimensions multiples, dans laquelle il est évident que la question de l'« âge » joue de manière très diversifiée, au point même d'être amenés à faire l'hypothèse que cette question ne devrait souvent même pas être considérée comme première, quand on la confronte à celle de l'organisation du travail et des exigences de performance des entreprises dans la compétition mondiale. Et cela, sans même évoquer le constat de la profonde transformation du processus de vieillissement des individus qui permet d'établir que, à l'exception des secteurs toujours moins nombreux où la pénibilité physique du travail demeure forte, avoir 60 ou 65 ans au travail aujourd'hui n'a plus du tout la même signification qu'au moment où ont été instaurés les programmes de retraite dans l'immédiat après-guerre et où s'est développée, à partir de là, cette véritable « culture de la retraite » qui caractérise nos sociétés.

BIBLIOGRAPHIE

- BECK, U. (1992). *Risk Society*, Londres, Sage.
- CASTEL, R. (1992). *La métamorphose de la question sociale*, Paris, Fayard.
- D'AMOURS, M. et F. LESEMANN (2001). « La sortie anticipée d'activité des travailleurs de plus de 45 ans : l'impact des pratiques d'entreprises et des politiques publiques au Canada », *Canadian Journal of Aging/Revue Canadienne du vieillissement*, 20(4), p. 435-450.
- DAVID, H. (1997). « Le vieillissement au travail et en emploi : bilan synthèse des travaux récents », *Lien social et politiques*, (38), p. 51-61.
- DUBET, F. (1994). *Sociologie de l'expérience*, Paris, Seuil.
- EHRENBERG, A. (1998). *La fatigue d'être soi, dépression et société*, Paris, Odile Jacob.
- GAULLIER, X. (1999). *Les temps de la vie : emploi et retraite*, Paris, Esprit.
- GIDDENS, A. (1995). *The Third Way*, Londres, Polity Press.
- KOHLI, M., M. REIN, A.-M. GUILLEMARD et H. VAN GUSTEREN (dir.) (1991). *Time for Retirement : Comparative Studies of Early Exit from the Labor Force*, Cambridge, Cambridge University Press.

- LESEMANN, F. (2001a). « De l'État-providence à l'État partenaire », dans G. Giroux, *L'État, la société civile et l'économie. Turbulences et transformations*, Québec et Paris, Presses de l'Université Laval et L'Harmattan, p. 13-46.
- LESEMANN, F. (2001b). « Réflexions sur la mission actuelle de l'Université », *Argument*, 3(2), p. 60-73.
- LESEMANN, F., M. D'AMOURS, M.-A. DENIGER et E. SHRAGGE (2001). « Du système à l'acteur-sujet : itinéraire d'un programme de recherche sur le chômage de longue durée des travailleurs âgés », *Cahiers de recherche sociologique*, (35), p. 185-201.
- MARSHALL, Victor W. et Joanne GARD MARSHALL (1996). *Aging and Work in Canada : Firm Policies*, McMaster University, Research Papers n° 7, coll. « Independence and Economic Security of the Older Population ».
- MINTZBERG, H. (1982). *Structure et dynamique des organisations*, Montréal, Agence d'Arc.
- MORALES, I. (2001). « The Crisis of the Entrepreneurial State : 'Mexican Nationalism' Revisited after Economic Integration with North America », dans Donald Cuccioletta, Jean-François Côté et Frédéric Lesemann (dir.), *Le grand récit des Amériques. Polyphonie des identités culturelles dans le contexte de la continentalisation*, Ste-Foy, Presses de l'Université Laval, p. 61-82.
- MYLES, J. et J. QUADAGNO (dir.) (1991). *States, Labor Markets, and the Future of Old-Age Policy*, Philadelphie, Temple University Press.
- SENNETT, R. (1998). *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*, New York, Norton.
- TAYLOR, C. (1997). *Les sources du moi. La formation de l'identité moderne*, Montréal, Boréal.
- TAYLOR, P. et A. WALKER (1994). « The Ageing Workforce : Employer's Attitudes Towards Older People », *Work, Employment and Society*, 8(4), p. 575-591.
- TOURAINÉ, A. (1992). *Critique de la modernité*, Paris, Fayard.

Le passage du salariat au travail autonome après 40 ans

Martine D'Amours

Notre équipe de recherche est entrée dans le thème du travail atypique par le biais de la sortie anticipée de l'activité des travailleurs de 45 ans et plus. Pour le dire rapidement, depuis les 25 dernières années dans la majorité des pays industrialisés, une proportion grandissante de femmes et d'hommes ont été mis hors travail bien avant l'âge officiel ou habituel de la retraite. Les modalités de cette sortie anticipée ont pu varier, incluant tout aussi bien la préretraite ou la retraite anticipée que le chômage de longue durée assorti d'une absence de réinsertion sur le marché du travail.

En nous intéressant, dans cette recherche exploratoire¹, à ceux qui avaient perdu ou quitté un emploi salarié typique et s'étaient repositionnés dans un nouveau statut de travail, emploi salarié atypique ou travail autonome en solo ou avec des membres de la famille, voire avec quelques employés, nous avons l'intuition (même l'ambition !) d'étudier le passage d'un type de société (salariale) à un autre (post-salariale) à travers ceux qui avaient eu l'expérience de ces deux mondes. En effet, comme le révèlent les données que nous avons analysées au cours de cette recherche, ce n'est pas seulement le chômage, mais également

1. Les données contenues dans cet article sont tirées de Martine D'Amours (2001).

l'effritement de la norme de l'emploi salarié typique et son remplacement par une multiplicité de formes atypiques², qui est supporté de façon disproportionnée par les plus jeunes et par les plus âgés, surtout à partir de 55 ans.

Les formes atypiques sont multiples et différenciées : certaines témoignent de la précarisation du lien d'emploi (emploi temporaire ou contractuel, emploi à temps partiel) alors que d'autres relèvent d'une dynamique de remplacement du lien d'emploi par un lien de marché (emploi autonome ou entrepreneurship), ou finalement du cumul d'une ou de plusieurs de ces formes. Dans la présente conférence, on se limitera au travail autonome effectué sans employés. On parlera d'abord de l'incidence de cette forme de travail chez les femmes et surtout les hommes de 45 ans et plus, en nous appuyant sur des séries chronologiques constituées à partir des microdonnées à grande diffusion tirées de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada. On abordera ensuite l'étude des transitions à travers les parcours d'individus ayant quitté ou perdu un emploi typique après 40 ans et maintenant repositionnés comme travailleurs autonomes.

LE TRAVAIL AUTONOME COMME FORME FLEXIBLE

Le travail autonome est l'une des voies privilégiées prises par le développement des emplois flexibles au Québec et au Canada. Comme le soulignent Carnoy et Castells (1997, p. 18) « la grande catégorie des emplois flexibles » atteignait en 1993 une proportion variant entre 32 et 42 % dans les pays membres du G-7, mais ses formes spécifiques (travail autonome, travail à temps partiel, travail temporaire) diffèrent selon la réglementation fiscale et la législation du travail des différents pays.

Au Canada, le travail autonome (avec ou sans employés) est en augmentation continue depuis les années 1980, et ce, quel que soit l'indicateur privilégié (volume, taux de croissance annuelle, incidence, part de l'emploi total, contribution à la création totale d'emplois). Pour la période 1991-1996, cette progression a été beaucoup plus rapide chez les travailleurs indépendants (31,09 %) que chez les employeurs (4,73 %). Dans les années 1990, la croissance du travail autonome est essentiellement due aux travailleurs indépendants (à 90 %), alors que dans les années 1980, elle reposait essentiellement (pour les deux tiers) sur les employeurs (Statistique Canada, 1997).

2. Nous considérons comme « travailleurs atypiques » ceux qui exercent un emploi salarié à temps partiel (régulier ou temporaire), un emploi temporaire (à temps plein ou à temps partiel), les travailleurs autonomes sans employés, aussi appelés travailleurs indépendants (à temps plein ou à temps partiel) et finalement ceux qui cumulent plusieurs de ces formes.

Plus des deux tiers (64,78 %) des travailleurs indépendants sont des hommes, mais cette proportion est très variable selon les secteurs. On assiste cependant à une tendance au rattrapage des femmes : la croissance des dernières années (particulièrement chez les indépendants) a été davantage le fait des femmes que des hommes.

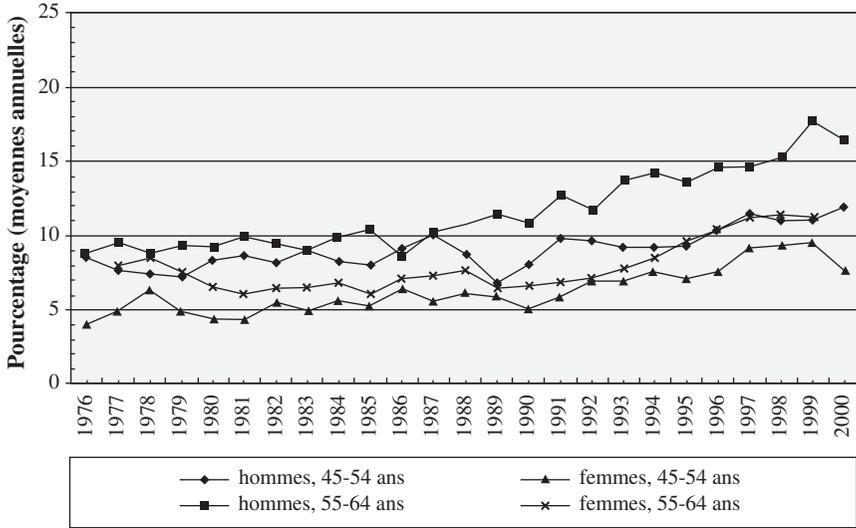
La propension au travail indépendant croît avec l'âge et cette tendance s'est accentuée dans la période 1991-1996, selon les données du recensement pour la région du Québec. En 1996, au Québec, 41,43 % des travailleurs indépendants étaient âgés de 45 ans et plus (Roy, 1999, p. 15). Le traitement de microdonnées³ à grande diffusion tirées de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada révèle qu'en 2000, au Québec, le travail indépendant est la forme atypique par excellence chez les hommes à partir de 35 ans : 52,5 % des travailleurs atypiques de 35-44 ans sont des indépendants ; cette proportion augmente à 59,5 % chez les hommes de 45-54 ans et redescend légèrement à 54,5 % chez ceux de 55-64 ans. Chez les femmes, la forme atypique par excellence est le temps partiel, mais le travail autonome sans employé est tout de même le lot de 26,3 % des travailleuses atypiques entre 35 et 54 ans et cette proportion augmente à 27,5 % chez les 55-64 ans.

La figure 1 nous donne une indication, pour le Québec, de l'évolution de l'incidence du travail indépendant entre 1976 et 2000, pour les deux sexes et les deux catégories d'âge qui nous intéressent. En 1976, le travail indépendant concernait 4,2 % des femmes occupées de 45 à 54 ans ; en 1999, ce pourcentage avait plus que doublé pour atteindre 9,6 % ; retombant à 7,7 % en 2000. Chez les hommes occupés de la même catégorie d'âge, les pourcentages étaient respectivement de 8,4 % en 1976 et 11,95 % en 2000. Chez les 55 à 64 ans, les taux féminins étaient de 8 % en 1977 et 11,2 % en 1999, alors que les taux masculins passaient de 8,8 % en 1976 à 16,4 % en 2000. Pendant la période étudiée, les plus forts taux de croissance du travail indépendant ont donc concerné d'une part les hommes de 55 à 64 ans (avec un taux de croissance de 85,2 %) et d'autre part les femmes de 45 à 54 ans (avec un taux de croissance de 84,6 %). Finalement, cette forme de travail était déjà bien implantée chez les 65 ans et plus en 1976 mais elle a plus que doublé chez les actifs des deux sexes. Dans cette catégorie d'âge, les taux féminins sont passés de 12,88 % en 1977 à 27 % en 1999 et les taux masculins de 19,13 % à 33,68 %.

3. L'auteure est redevable à Stéphane Crespo pour le traitement de ces microdonnées.

FIGURE 1

Pourcentage de travailleurs autonomes sans employés, 1976-2000, Québec, hommes et femmes âgés de 45 à 54 ans et 55 à 64 ans



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, microdonnées à grande diffusion.

LES TRAJECTOIRES DE SALARIÉS DEVENUS TRAVAILLEURS AUTONOMES APRÈS 40 ANS

La recherche dont il sera question ici ne visait pas à cerner la situation de l'ensemble des travailleurs autonomes de 45 ans et plus. Elle s'est plutôt intéressée aux trajectoires de salariés qui ont perdu ou quitté leur emploi après 40 ans et se sont repositionnés dans l'un des statuts suivants : formes salariées atypiques, travail autonome sans employé, travail autonome avec un petit nombre d'employés (souvent petite entreprise familiale). L'intérêt : comparer, à travers ceux qui ont connu les deux modèles, le salariat typique et les formes atypiques sous l'angle des revenus et des protections sociales mais aussi de l'identité professionnelle, de la centralité du travail et du rapport au travail ; étudier les éléments qui structurent la phase de transition (en particulier les pratiques d'entreprises, les politiques publiques, les choix familiaux) et évaluer l'impact de cette transition sur les représentations des différentes formes de travail, des risques sociaux et de l'avancée en âge.

La méthodologie utilisée a été celle des récits de vie (30 entretiens approfondis, dont 13 avec des travailleurs devenus autonomes après 40 ans). L'échantillon n'a pas de prétention à la représentativité ; toutefois, nous avons tenté d'assurer une diversité au niveau du genre (8 hommes, 5 femmes), de l'âge

au moment de la perte de l'emploi salarié (la moitié avaient entre 40 et 49 ans et l'autre moitié entre 50 et 59 ans), de la scolarité, quoique le niveau moyen demeure très élevé (de niveau universitaire pour plus de la moitié des répondants au moment de perdre ou de quitter l'emploi salarié), et finalement au niveau de la trajectoire professionnelle antérieure (trois ingénieurs, deux infirmières, deux mécaniciens, un coordonnateur d'OBNL, une responsable du département de comptabilité, un formateur en santé-sécurité et ressources humaines, une directrice des achats, un technicien d'éclairage, une secrétaire).

Contexte de rupture et éléments structurant la phase de repositionnement

Dans de nombreux cas, le contexte de rupture est lié aux restructurations industrielles qui se traduisent par des mises à pied et des réductions de personnel. Trois des répondants ont perdu leur emploi à la suite de fermetures d'entreprises ou de processus de fusions ou de rationalisations menant à des mises à pied ou à des licenciements collectifs ; un autre a quitté lorsque son employeur lui a proposé, en contexte de manque de travail correspondant à sa qualification d'ingénieur, de devenir ouvrier de production. Trois ont accepté les offres de départ en préretraite ou l'équivalent, une mesure dont l'objectif est aussi la réduction d'effectifs, mais le plus souvent offerte par de grandes entreprises privées ou publiques aux personnels de 55 ans et plus. Tentée par de nouveaux défis professionnels associés au statut de consultant, une autre a offert de prendre l'indemnité de départ et de céder son poste au collègue visé par les compressions budgétaires. Finalement, deux répondants ont quitté pour motif de surcharge de travail.

Pour une grande partie des personnes interrogées, le rôle des entreprises est très important, à la fois pour expliquer la sortie de l'emploi salarié et le repositionnement comme travailleur autonome. Ce rôle est évident dans les cas de programmes de préretraite ou encore de fermetures d'entreprises ou de licenciements collectifs, qui sont souvent assortis, à partir de 50 et même de 45 ans, de difficultés de réembauche. Il est moins évident, mais non moins réel, quand les conditions de l'emploi salarié sont devenues à ce point précaires ou déqualifiées qu'elles incitent à voir en comparaison le travail autonome comme une avenue plus sécuritaire ou quand elles sont devenues si difficiles qu'elles poussent vers la sortie. L'un des répondants dit explicitement que les restrictions budgétaires et le mot d'ordre de « faire plus avec moins » sont à l'origine de la surcharge de travail qui l'amène à démissionner de son poste.

Par ailleurs, la disponibilité de travail autonome s'explique en partie par le fait que les entreprises ont adopté de nouvelles façons de produire : elles se recentrent sur leurs compétences et externalisent les autres tâches, ce qui ouvre des avenues pour la sous-traitance, dont une partie peut être assumée par des travailleurs autonomes. C'est le cas de deux répondantes qui conçoivent et animent des programmes de formation pour des institutions du réseau de la santé

et des services sociaux, dans le contexte de la Loi 90 qui force les entreprises d'une certaine taille à affecter 1 % de leur masse salariale à la formation de la main-d'œuvre. Une autre tendance consiste à réduire l'infrastructure au minimum et à fonctionner surtout par projets, en réunissant des équipes « ad hoc » qui sont dissoutes à la fin du projet ; c'est le contexte que doit affronter un répondant qui travaille dans le secteur de la production télévisuelle. La tendance à la réduction de la taille des entreprises joue aussi un rôle, au sens où de petites entreprises peuvent avoir besoin de certains types d'expertises sans avoir les moyens (ou le besoin) de se les payer à plein temps ; plutôt que de créer un poste, elles font appel à des travailleurs autonomes ; c'est le cas d'une répondante qui offre des services comptables à des PME, de deux répondants qui offrent des services d'ingénierie, dont l'un à son ex-employeur devenu son client à temps partiel, et d'un quatrième répondant qui fait de la recherche et de la traduction. Finalement, l'essor du travail autonome tient aussi aux nouveaux créneaux ouverts par le développement des services : qu'on pense aux histoires de vie, à la médecine alternative, ou même aux services financiers.

La majorité de nos répondants (8 sur 13) étaient admissibles aux prestations d'assurance-emploi et ont présenté un projet dans le cadre des programmes gouvernementaux de soutien au démarrage de microentreprises : programmes Soutien au travail autonome (STA) ou ses ancêtres Aide au travail indépendant (ATI) et Soutien à l'emploi autonome (SEA). Il s'agit là d'un biais lié au mode de constitution de notre échantillon : nous avons recruté nos candidats parmi des groupes qui, pour plusieurs, ont (ou avaient à l'époque) entre autres mandats celui de sélectionner et de former cette clientèle. Mentionnons qu'il s'agit de l'un des seuls programmes de soutien au travail autonome à ne pas cibler sa clientèle en fonction de l'âge. Ces programmes permettent de prolonger les prestations d'assurance-emploi, tout en autorisant le cumul de cette prestation et des gains d'emploi. Toutefois, au terme de cette période, l'individu n'est plus cotisant, donc plus admissible aux prestations.

Le travail autonome comme choix stratégique

Parmi nos répondants victimes de fermetures d'entreprises ou de licenciements collectifs, certains ont cherché de l'emploi salarié et n'en ont pas trouvé, ou du moins n'en ont pas trouvé de comparable, à cause de leur faible scolarité initiale. D'autres ont fait le calcul qu'en raison de leur âge et du fait d'exercer un métier très « physique » (ex. : mécanique), ils risquaient à nouveau la mise à l'écart dans un éventuel nouvel emploi salarié. Ils ont choisi le travail autonome plutôt que de continuer en vain à chercher un emploi salarié, ou alors ils cherchent à combiner les deux. Ceux qui avaient quitté en préretraite ne voulaient pas rester inactifs ou encore souhaitaient relever de nouveaux défis professionnels ou faire un travail plus créatif qui les attirait depuis longtemps. D'autres encore ont choisi

le contenu du travail (expertise et formation dans le secteur de la santé) et vu qu'ils pouvaient l'exercer uniquement comme autonome, en comptant sur leur expertise et leur capacité de mobilité à l'intérieur du secteur.

Le travail autonome peut donc être vu (a été effectivement perçu par la majorité de nos répondants) comme une avenue stratégique intéressante pour des personnes qui :

- soit craignent une mise à l'écart de l'emploi salarié à mesure qu'ils avancent en âge, ou soit éprouvent des difficultés à trouver un emploi salarié en raison de leur âge ;
- soit savent qu'ils ne retrouveront pas un nouvel emploi salarié avec salaire équivalent (à cause de leur faible scolarité, et de la non-reconnaissance de l'expérience acquise) ;
- soit quittent avec une prime de séparation et un fonds de pension, sans pour autant vouloir cesser toute activité de travail ;
- soit ont suffisamment de mobilité pour pouvoir évoluer à l'intérieur d'un secteur.

Ce choix peut être lu en lien avec les dimensions de l'âge et du genre. Avec l'avancée en âge (surtout dans les métiers physiques et dans des secteurs où plusieurs emplois ou entreprises sont précaires, où la sécurité d'emploi n'existe pas), le travail autonome est perçu comme offrant plus de sécurité (moins de risque de mise à l'écart, plus de flexibilité) que le salariat, même si le prix à payer pour s'établir est parfois lourd. En d'autres termes, l'âge est perçu comme motif d'exclusion dans le travail salarié alors que dans le travail autonome, cette dimension n'a pas d'importance (le client demande seulement que le mandat soit réalisé) ou qu'il peut même être un atout, à cause de l'expérience. Pour certains, cela se produit dans des conditions de très grande précarité qui conduisent à vouloir combiner travail salarié et travail autonome. Pour d'autres (mais qui disposent d'autres sources de revenus que ceux du TA), il est vu comme une transition vers la retraite, avec un travail comportant moins d'heures et moins de stress que l'emploi salarié détenu avant.

Chez deux répondantes qui ont élevé seules leurs enfants, le choix du travail salarié s'est imposé de lui-même tant que les enfants n'ont pas volé de leurs propres ailes. Ce n'est qu'une fois les enfants élevés, et à la faveur d'un événement dans leur vie professionnelle (fermeture d'usine pour l'une, offre de préretraite pour l'autre) qu'elles ont décidé de s'établir comme travailleuses autonomes. Devenue mère très jeune, l'une d'entre elles a « assumé » la famille, « assumé » un emploi, n'importe lequel, à l'origine sans lien avec ses goûts. Le travail autonome est aujourd'hui vu comme un genre de « rattrapage ». On a observé un phénomène semblable chez une autre qui avait toujours rêvé d'écrire et qui le fait à la suite d'une préretraite qui lui assure un minimum de revenu garanti.

Comparaison des emplois sous l'angle du revenu, du temps de travail et de la protection sociale

La majorité des répondants ont connu une baisse de revenus depuis le repositionnement mais les situations sont suffisamment diversifiées et même polarisées pour que l'on apporte les précisions nécessaires, notamment en examinant en parallèle la composition des revenus et le nombre d'heures travaillées.

À une extrémité du continuum, on trouve deux répondants (un ingénieur et un mécanicien) dont les revenus de travail autonome sont peu élevés, surtout si on tient compte du grand nombre d'heures travaillées, mais dont les revenus salariaux antérieurs étaient aussi remarquablement peu élevés. Pour trois autres, les revenus ont diminué, mais également les heures de travail ; pour les deux premiers, cette diminution du nombre d'heures de travail est volontaire et la baisse de revenus de travail est en partie compensée par des revenus de retraite ; pour le troisième au contraire, la diminution du nombre d'heures travaillées est involontaire et attribuable à un manque de contrats. Finalement, pour deux autres répondants, les revenus étaient si précaires qu'ils ont forcé un retour au moins partiel, à l'emploi salarié : l'un d'entre eux combine maintenant travail salarié à raison de 30 heures/semaine et travail autonome (10-15 heures) alors qu'après une période où l'aide sociale compensait pour ses faibles honoraires de travail autonome, une autre est retournée au salariat mais rêve de pouvoir exercer à nouveau son travail comme naturothérapeute autonome.

À l'autre extrémité du continuum, on retrouve trois répondants (trois hommes) qui augmentent ou au moins maintiennent un niveau de revenus déjà élevé tout en diminuant leurs heures de travail ; dans le cas du premier, les revenus de travail autonome comptent pour 20 % du revenu total, et les revenus de rentes et de placements, pour 80 %. Pour le troisième, le passage au travail autonome s'est traduit par une augmentation de revenus, puisqu'il cumule son ancien salaire à titre de prime de départ et ses revenus de travail autonome ; ses heures de travail ont légèrement augmenté. Une quatrième répondante a également augmenté son revenu, mais c'est au prix de très nombreuses heures de travail (elle travaillait également beaucoup comme salariée). Entre les deux extrêmes, se situent les deux dernières répondantes, qui maintiennent comme autonomes sensiblement les mêmes revenus (compte tenu de la fiscalité) et le même nombre d'heures que lorsqu'elles étaient salariées.

Avec le passage au travail autonome, il y a non seulement modification du niveau de revenu (à la baisse pour plusieurs) pour la majorité de nos répondants, mais également modification de la composition de ces revenus. Alors que la moitié des répondants sont passés d'un revenu exclusivement salarial à un revenu exclusivement autonome, l'autre moitié combinent maintenant différentes sources de revenus, qui sont, selon le cas, des revenus salariaux, des revenus de

régime de retraite (privés ou publics), des revenus de placement et des revenus de prestations sociales. Plusieurs d'entre eux ont eu également recours aux prestations d'assurance-chômage la première année.

Comme la composition des revenus change, la composition du temps de travail change aussi. Alors que quelques-uns se partagent entre le travail et le hors travail, plusieurs surinvestissent la sphère du travail, qui inclut une diversité d'activités : activités liées à la production d'un bien ou d'un service, activités liées au fonctionnement de l'entreprise (démarchage, recherche de contrats, facturation, comptabilité), activités de formation ou d'autoformation, activités « d'investissement bénévole » dans l'espoir d'obtenir des contrats.

Du côté de la protection sociale, mis à part deux individus qui conservent les protections sociales (notamment les assurances) liées à leur ancien emploi salarié, nos répondants se retrouvent à peu près totalement dépourvus de protection en cas de maladie ou d'accident et au moins trois ont dû faire face à une absence totale de revenus à l'occasion d'une chirurgie. Quelques-uns (deux) ont accès aux protections par l'intermédiaire de leur conjoint salarié ou retraité, alors que d'autres (trois) ont des protections partielles (et à des degrés variables) liées au fait qu'ils sont partiellement salariés. Quelques-uns achètent des REER en vue de leur retraite ; c'est le seul risque social contre lequel certains de nos répondants soient quelque peu prémunis. Plusieurs doivent payer pour assurer leurs outils, leur matériel, et aussi pour une assurance responsabilité professionnelle. Situation similaire du côté de la formation professionnelle : si la majorité ont reçu un peu de formation dans le cadre du programme STA, la plupart n'ont maintenant accès à aucune formation professionnelle, à moins d'en défrayer eux-mêmes le coût ou de faire de l'autoformation.

Comparaison sous l'angle de la centralité du travail et du rapport au travail

Pour la plupart des répondants, le travail a toujours occupé une place centrale dans la vie et continue d'en occuper une, sauf pour ceux-là qui vivent le travail autonome comme une forme de transition vers la retraite et qui diminuent alors la place occupée par le travail, au profit d'autres activités. Cela est possible surtout s'il y a d'autres revenus que les revenus d'entreprise.

Ainsi, pour cet ingénieur ex-cadre d'une grande entreprise, le travail qui était si central durant la carrière devient beaucoup moins central ; il n'en a pas besoin pour gagner sa vie ; il n'a pas l'intention d'en faire une deuxième carrière, il le fait pour occuper son temps, gérer son argent tout en réalisant un revenu d'appoint ; il apprécie la liberté, les études, les loisirs. L'importance du travail se fait aussi plus relative chez un autre répondant, qui dit ne plus avoir d'ambition de « monter », de faire carrière, il se « laisse vivre ». Un mécanicien et une

secrétaire sont moins bien pourvus au plan financier que les précédents, mais ont tout de même suffisamment pour vivre, en combinant heures (réduites) de TA et autres sources de revenus.

À l'inverse, pour ceux qui ont subi une importante baisse de revenus, la centralité du travail se trouve maintenue ou augmentée, essentiellement dans sa dimension gagne-pain. Le travail a toujours été important dans la vie de l'un, mais maintenant c'est l'élément principal, auquel tout le reste est subordonné, à cause de la crainte du manque de revenu. Situation similaire pour un autre, qui n'a pas de vie en dehors de son commerce, ainsi que pour une répondante qui a tenté de s'établir comme autonome dans le secteur des médecines douces et qui, faute de revenus suffisants, a dû retourner à une forme précaire de salariat : le travail était central parce qu'elle s'y investissait totalement (source d'épanouissement, d'accomplissement personnel), et maintenant il est central parce qu'elle est préoccupée de trouver une source de revenus qui lui permettra de vivre dignement et éventuellement de reprendre sa pratique de thérapeute.

Plus que la centralité du travail dans la vie, c'est donc le rapport au travail qui change, sous un double aspect. Il change dans les significations qu'il peut revêtir (réduit à sa dimension instrumentale, ou occupationnelle, ou au contraire très englobant, impliquant la participation, la réalisation de soi). Cette dernière aspiration est partagée par la vaste majorité des répondants, mais elle ne peut être réalisée par tous. Pour ceux dont les revenus sont précaires, l'aspect instrumental du travail le dispute à l'aspect création/réalisation de soi. À l'inverse, pour ceux que la combinaison de revenus d'honoraires avec des revenus de retraite ou de placements a mis relativement ou totalement à l'abri du besoin, le travail prend surtout une signification occupationnelle ; en attendant la retraite, ceux-là « travaillent pour vivre plutôt que de vivre pour travailler ». Finalement, pour les autres, qui ne vivent ni dans la grande précarité, ni dans le passage imminent à la retraite, le travail prend souvent une signification très englobante. Une ex-cadre du réseau de la santé et des services sociaux affirme qu'elle se construit elle-même en construisant les sessions de formations qu'elle dispense dans les établissements. Elle a l'impression de « laisser sa marque » et c'est pour elle beaucoup plus valorisant que de « tenir le temps » dans un poste cadre.

Second aspect, le rapport au travail change sous l'angle du remplacement du rapport employeur-employé par un rapport client-fournisseur. L'une des répondantes estime que cela change tout : cela lui donne plus de pouvoir, de marge de manœuvre pour refuser un mandat ou un client, lui permet de se sentir plus appréciée par ses clients, lui donne une indépendance financière et professionnelle que le salariat ne lui donnait pas. Dans le salariat, elle n'avait pas l'impression de faire les choses par elle-même mais de concrétiser la volonté d'un autre, alors que dans le travail autonome, c'est elle qui choisit ce qu'elle veut donner à son client. Elle fait davantage ce qu'elle aime, mais son revenu n'a pas augmenté depuis six ans. Plusieurs autres répondants mentionnent aussi, sous d'autres appellations, le passage d'un rapport hiérarchique à un rapport plus égalitaire.

De manière générale, le sens du travail, l'intérêt au travail ressort beaucoup dans les entretiens féminines – mission thérapeutique, aspiration à faire un travail qui passionne, désir de travailler, de n'avoir ni patron, ni employée, désir de construire, d'être reconnue, valorisée, de développer d'autres potentiels –, alors que pour plusieurs hommes parmi ceux interrogés, le travail autonome semble correspondre soit à une stratégie alternative ou préventive à l'exclusion du travail salarié (en particulier dans les métiers physiques, ou dans les secteurs qui offrent peu de sécurité d'emploi); soit à une alternative préférable à un emploi salarié mal payé – lien avec âge et faible scolarité, soit à un emploi de transition entre carrière salariée et retraite.

Impact de la transition sur les représentations des formes d'emploi, des risques sociaux et de l'avancée en âge

Par la majorité de nos répondants, le travail salarié est perçu comme offrant la sécurité dont on a besoin quand on élève une famille. Certains soulignent toutefois que le salariat offre aujourd'hui à la fois moins d'autonomie au travail et moins de sécurité qu'auparavant. Un répondant, ancien technicien d'éclairage, estime qu'il n'y a plus d'emplois comme ceux qu'il a occupés, que les conditions sont maintenant dégradées et que l'emprise de la hiérarchie très grande, que tout est normé et contrôlé, que les possibilités d'être autonome et créatif sont à peu près nulles. Une autre souligne que dans le travail salarié, les abus de pouvoir, l'intimidation, le contrôle sont devenus fréquents. C'est d'ailleurs une situation de pression et de surcharge au travail qui l'a amenée à quitter l'emploi salarié typique.

Par ailleurs, l'âge est perçu comme un facteur d'exclusion dans le travail salarié mais pas dans le travail autonome. En d'autres termes, le travail salarié offre plus de sécurité, mais avec l'âge, surtout dans les métiers très physiques, on risque de ne plus pouvoir suivre le rythme et d'être exclu, notamment de la formation. Le travail autonome devient alors un choix relativement plus sécuritaire, le seul parfois ou le plus avantageux ou intéressant, à mesure qu'on avance en âge. Par exemple, si cet ingénieur considère que dans sa profession l'âge n'a pas d'importance, il le vit pourtant comme un facteur de discrimination. Il dit avoir admis que c'est trop tard pour décrocher un emploi maintenant; le meilleur choix pour lui, à 58 ans, c'est d'être autonome et éventuellement d'embaucher des gens. Pour un autre, le travail autonome est un choix que permet l'expérience et le fait d'être connu dans les réseaux (caractéristiques associées à l'âge).

Quant au travail autonome, il offre peu de sécurité, mais beaucoup d'autonomie, d'intérêt et de reconnaissance. Selon nos répondants, il permet de faire ce qu'on aime, de créer, de s'accomplir, de choisir ses clients ou ses mandats (quoique l'insécurité économique laisse moins de marge de manœuvre à ce niveau), de sentir son travail plus reconnu et estimé; il offre aussi une plus grande diversité de milieux et de tâches, davantage de souplesse au niveau des horaires

de travail et moins de frictions dans les relations interpersonnelles. Pour plusieurs toutefois, cela s'accompagne d'une insécurité ou au moins d'une insatisfaction au plan des revenus, surtout pour ceux qui n'ont pas d'autres sources de revenus pour compenser. L'épreuve, très stressante, consiste à trouver de nouveaux clients, de nouveaux contrats, d'avoir accès aux réseaux de ceux qui donnent les mandats. Quelques-uns ne vivent pas ce stress, soit parce qu'ils ont négocié un arrangement stable avec un client, soit parce que leur compétence est fortement en demande. Trois répondants ont d'ailleurs refusé des offres d'emplois salariés.

Finalement, plusieurs valorisent à l'extrême l'indépendance, souvent payée très cher, et dévalorisent l'identité de salarié, vu comme un être dépendant, financièrement et professionnellement, de la volonté d'un autre. Une répondante qui développe ce point de vue avec beaucoup de force, refuse également que quelqu'un dépende d'elle, autrement dit, elle ne veut pas d'employés. Pour un autre répondant, la trajectoire précaire ou autonome est signe de compétence et non l'inverse : pour faire un parcours précaire sans manquer de travail (sauf pour de courtes périodes), il faut être bon mécanicien, alors que dans les milieux protégés (entendre syndiqués), il y a des « pas bons » qui seraient incapables de répondre à cette diversité d'exigences et de compétences requises par son parcours. Nous avons été frappés par ce discours sur l'indépendance, l'autonomie, la construction de soi, l'obligation d'être autonome, distinct, souverain, d'avoir quelque chose à créer, à offrir, qui conduit l'individu à être responsable du bonheur ou du malheur de sa vie de travail.

Sauf pour les prestations d'assurance-chômage et le programme ATI, nos répondants ont eu très peu de recours aux politiques sociales depuis la fin de l'emploi salarié. La seule qui y a eu beaucoup recours perçoit les programmes, qu'ils soient publics ou communautaires, d'indemnisation ou de formation, comme une violation de son territoire ; pour être aidée, il faut divulguer son salaire, raconter ce qu'on a vécu (sous-entendu : le fait d'être vulnérable au plan de l'emploi autorise les autres, les « aidants », à fouiller dans ta vie privée). De plus elle considère aussi que tout ça est mal intégré et accordé à la miette.

En général, nos répondants n'attendent rien des politiques gouvernementales. Pour pallier le risque maladie, quelques-uns peuvent compter sur les protections liées à leur ancien emploi ou sur celui de leur conjoint ; quelques-uns (souvent les mêmes) ont un fonds de retraite bien garni. Mais la majorité comptent surtout sur eux-mêmes pour vivre et pour se prémunir, le cas échéant, contre les risques maladie, invalidité, manque de travail et finalement pour affronter la vieillesse. Plus précisément, ils comptent sur leur travail, et ce jusqu'à un âge avancé, sur leur type de compétence ou leur polyvalence, sur leur famille (incluant le conjoint), sur leurs épargnes, ou même sur un mixte de travail autonome et de travail salarié, puisque ce dernier donne accès à un minimum de protection. Les plus « mal pris » préfèrent ne pas envisager les risques sociaux, contre lesquels ils n'ont rien.

Quelques exemples serviront à illustrer ce propos. Pour l'une, qui a eu une maladie qui l'a forcée à cesser de travailler, le meilleur moyen de faire face aux risques sociaux est d'avoir une part de travail salarié. Un deuxième croit qu'il devrait se payer des assurances, parce que sans cela, s'il survient un problème, il devra vendre son commerce en catastrophe. Une troisième réalise qu'elle n'est pas payée pour les temps improductifs (maladie, mort de son frère). Elle n'a pas peur de manquer de travail à cause de son métier (infirmière), de sa compétence et de sa polyvalence. En cas de pépin, elle peut toujours compter sur sa famille, sur le père de ses enfants, ou sur son réseau d'amis. Elle a été malade et a subi des pertes de revenu, mais compte tout de même sur sa bonne santé. Une quatrième préfère ne pas envisager les risques. Elle a eu des épisodes de maladie et des périodes sans revenu à cause de cela et elle a repris le travail plus tôt, pour recommencer à gagner. Un cinquième cherche les moyens de s'assurer une protection, car il a eu un accident qui s'est soldé par une incapacité temporaire de travailler, donc une perte de revenus. Il prévoit subir une autre chirurgie et appréhende une nouvelle pénurie de revenus.

Sur la question de la retraite finalement, l'échantillon est très contrasté. Pour une moitié des répondants, la retraite est un projet relativement précis et le démarrage comme autonome est une étape plus ou moins longue entre la carrière qui a occupé la majeure partie de leur vie professionnelle et la retraite. Pour l'autre moitié des répondants, la retraite disparaît presque au profit d'un travail « à perpétuité », ou du moins jusqu'à un âge avancé. Plusieurs motifs sont invoqués : le manque de revenus, le désir de continuer à travailler, jumelé au fait que dans les créneaux choisis, l'âge n'est pas un obstacle au travail. C'est là une constante : les répondants perçoivent que comme autonome, on peut travailler jusqu'à un âge plus avancé, on ne risque pas la mise à l'écart comme dans le travail salarié. L'autre constante dans ce deuxième groupe, c'est qu'il faut compter d'abord sur soi, une représentation très cohérente avec celle qu'ils ont des risques sociaux.

Ceux pour qui la retraite est un projet relativement précis ont tous des fonds de retraite ou des REER qui rendent le projet possible. Cela ne signifie pas pour autant qu'ils envisagent une retraite inactive mais qu'ils s'adonneront en plus grande partie ou en totalité à des projets personnels, le plus souvent non rémunérés, tout en gardant la porte ouverte à de petits contrats. Une seule exception dans ce groupe : un mécanicien qui n'a pas de fonds de retraite mais prévoit vendre son entreprise et cesser de travailler vers 60-65 ans. Selon ses propres termes, acheter un commerce et y travailler comme un esclave est sa façon de se constituer un fonds de retraite, un investissement auquel il sacrifie sa qualité de vie actuelle.

Les répondants du deuxième groupe n'ont pas de fonds de retraite ; ils misent sur la prévoyance personnelle, plus précisément sur les REER qu'ils ont ou veulent acquérir. En partie faute d'argent, en partie parce que la compétence

d'avocat, d'ingénieur, de formatrice ou de comptable peut s'exercer jusqu'à un âge avancé, ils n'envisagent pas cesser de travailler. Par exemple, cette comptable se voit travailler « pour toujours », jusqu'à ce qu'elle ne soit plus capable. Elle croit qu'elle peut offrir son genre de services jusqu'à 65-70 ans, si elle a le goût, si elle manque de revenus. Un autre mécanicien n'a pas de fonds de pension, simplement des REER. Cela, ajouté au fait qu'il doit rembourser sa femme en raison du divorce, explique le fait qu'à 63 ans, il doit continuer à gagner ; de plus, il affirme qu'il s'ennuierait sans travail. Une ex-cadre des réseaux de la santé et des services sociaux souhaite ne jamais prendre sa retraite. Elle veut travailler tant qu'elle en sera capable. Elle regrette cependant son fonds de pension (à son avis, c'est la seule chose qui attache les travailleurs du réseau de la santé à leur emploi). Pour une dernière répondante, l'âge de la retraite (et la possibilité de toucher les rentes publiques) permettra de s'adonner à sa passion/mission de naturothérapeute qu'elle ne peut plus exercer actuellement, car cette pratique ne génère pas des revenus suffisants.

CONCLUSION

Les « nouveaux » travailleurs autonomes que nous avons rencontrés se partagent en deux groupes, ceux pour qui cette forme de travail sert de transition entre la carrière et la retraite, et ceux pour qui elle est une autre manière de travailler, dans un modèle qui repousse, jusqu'à les faire disparaître, les frontières de la retraite.

Pour les répondants du premier groupe, la transition s'appuie sur une combinaison de revenus, revenus de travail, revenus de retraite (privés ou publics), revenus de placement et, dans trois cas sur quatre, sur la présence d'un conjoint qui dispose lui-même d'un revenu. Il faut cependant parler d'une transition « à deux vitesses ». Quand l'emploi de la carrière est un emploi typique, fournissant protection sociale et fonds de pension, cette transition se fait sans beaucoup de perte financière. Dans le cas contraire, il y a perte de revenu, mais la combinaison des sources de revenus permet de limiter la baisse à un niveau acceptable.

Les répondants du second groupe se sont retrouvés, volontairement ou involontairement, c'est-à-dire en l'absence d'un emploi salarié comparable à celui qu'ils avaient perdu, en train d'expérimenter une forme de travail souvent emballante mais peu sécuritaire. Certains le vivent comme un moyen de dépasser les limites du salariat, en vendant une compétence et en tirant grosso modo les mêmes revenus. D'autres veulent faire de même, mais retirent des revenus tellement faibles qu'ils sont incités à retourner au moins partiellement au salariat. Pour d'autres enfin, le travail autonome est une conséquence de la difficulté de trouver un emploi salarié (difficulté liée à l'âge ou à l'absence de diplôme reconnu) ou une stratégie de protection contre la mise à l'écart de l'emploi salarié.

Au plan individuel, la majorité des répondants vivent une combinaison et un éclatement des dimensions qui était réunies dans l'emploi salarié typique :

Éclatement et combinaison de revenus (provenant d'un emploi salarié, d'un travail indépendant, d'un régime de retraite ou de prestations sociales),

Éclatement et combinaison de statuts (statut de salarié vs statut d'autonome, ou encore plus prestigieux, d'entrepreneur),

Éclatement et combinaison de protections (publiques, privées, par l'intermédiaire du conjoint ou alors inexistantes),

Éclatement et combinaison de formes de soutien par la famille et les réseaux (la famille vue comme soutien du revenu, voire comme motif pour créer une entreprise, changement de nature et de fonction des réseaux, qui deviennent des lieux de prospection des contrats ou des clients).

Finalement, cette recherche exploratoire nous a conduits à poser différemment la question de l'âge en lien avec celle du vieillissement. Le vieillissement au travail se construit très différemment selon les secteurs d'activité, les modes d'organisation du travail dans ces secteurs, les formes de protection sociale offertes, les trajectoires individuelles et les capacités des individus de se redéfinir une cohérence propre. Dans certaines combinaisons de ces divers éléments, le vieillissement au travail surgit comme un obstacle quasi insurmontable qui peut conduire jusqu'à l'exclusion sociale ; dans d'autres, il n'existe même pas comme question, l'âge n'apparaissant pas comme un problème. Ce bilan contraste radicalement avec l'image qu'on peut dégager de la production scientifique sur la question, principalement européenne, tout entière consacrée à l'analyse du phénomène du vieillissement au travail dans le cadre de la société industrielle, alors qu'on gagnerait à étudier (et c'est ce qu'a entrepris notre équipe) la question du vieillissement dans d'autres types d'organisation et de formes de travail.

BIBLIOGRAPHIE

- CARNOY, Martin et Manuel CASTELS (1997). *Une flexibilité durable. Étude prospective sur le travail, la famille et la société à l'ère de l'information*, Documents de travail de l'OCDE, 5(29) p. 1-101.
- D'AMOURS, Martine (avec la collaboration de É. Lachance, S. Crespo et F. Lesemann) (2001). *Diversification et fragmentation du travail. Le passage de l'emploi salarié typique à des formes de travail atypique chez des travailleurs de plus de 45 ans*, Institut national de la recherche scientifique, INRS – Urbanisation, Culture et Société.
- ROY, Gilles (1999). *Profil des travailleurs autonomes*, Étude réalisée par le Centre d'information et de recherche sur l'entrepreneuriat et le travail autonome (CIRETA) pour Développement économique Canada.
- STATISTIQUE CANADA (1997). *Le point sur la population active. Les travailleurs indépendants*, 1(3), p. 1-60.

PARTIE IV

LES DIFFÉRENCES ETHNIQUES
ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL

La création d'entreprises par les immigrants

Le cas des Québécois d'origine portugaise de la région métropolitaine de recensement de Montréal

Denis Robichaud

La dimension culturelle a été introduite dans les études en entrepreneuriat par les domaines de la sociologie et de l'anthropologie. L'apport principal de ces deux disciplines consiste en l'étude de l'entrepreneur à l'intérieur de son groupe ou de la société et du contexte socioéconomique dans lequel il évolue. La création d'une entreprise n'est pas un acte isolé dans la vie d'un individu. L'entrepreneuriat se trouve ainsi imbriqué dans un contexte social composé de valeurs culturelles et religieuses plus ou moins partagées, de structures de marchés et d'occasions d'affaires ainsi que de systèmes politiques régissant les règles de fonctionnement de la société.

Cette constatation amène les sociologues à accorder aux ressources sociales une importance égale aux variables économiques et aux qualités techniques ou psychologiques des entrepreneurs. Ainsi, la facilitation ou l'inhibition du potentiel entrepreneurial serait un effet du réseau social et culturel.

Ainsi, les dimensions culturelles et sociales sont des éléments incontournables à la mise au point de théories expliquant le phénomène de création d'entreprises. Toutefois, comme le mentionne Toulouse (1979, p. 3), trois mots résument le point commun des études en entrepreneuriat : « Créer une nouvelle entreprise ». C'est donc avec ces trois mots à l'esprit que nous avons choisi d'étudier le phénomène de création d'entreprises par les immigrants portugais de Montréal. Ce sujet permet de couvrir tous les aspects fondamentaux du domaine de l'entrepreneuriat et d'y ajouter une perspective socioculturelle.

La région métropolitaine de Montréal représente le premier pôle d'attraction de l'immigration québécoise. Par ailleurs, la communauté portugaise est établie depuis longtemps à Montréal. Son implantation à Montréal constitue un fait social particulièrement intéressant : la création de la communauté portugaise remonte au début des années 1950 et le quartier portugais s'est formé en moins de dix ans. Nous avons ainsi accès à une population d'immigrants de première génération assez large et bien établie sur le territoire. Pendant les quatre dernières décennies, les Portugais ont développé une communauté complexe et prospère, démarrant des organisations, des entreprises et des services de communication et d'information dans leur langue. Cette particularité permet d'étudier le phénomène presque au moment où il se produit.

C'est pour ces raisons que nous avons choisi de nous intéresser à la communauté portugaise de Montréal. La recherche vise plus précisément quatre objectifs ou enjeux. Le premier objectif consiste à *cerner les conditions dans lesquelles les membres de la communauté portugaise ont démarré ou exploitent une entreprise*. Il s'agit de désigner les mobiles de démarrage, les conditions endogènes et exogènes (c'est-à-dire les conditions sur lesquelles ils n'ont aucun pouvoir) au moment du démarrage et dans les activités courantes une fois l'entreprise lancée. Le second objectif est d'*établir un profil démographique, culturel et historique de la communauté et des entrepreneurs portugais de Montréal*. L'*identification des facteurs de localisation des entrepreneurs portugais à partir des différents constats* représente notre troisième objectif. Le quatrième objectif de cette recherche vise à *connaître l'accessibilité et la nature des services auxquels les entrepreneurs portugais ont eu recours*. À chacun des enjeux définis correspond un ensemble de questions plus pointues ayant pour but de les rendre opérationnels.

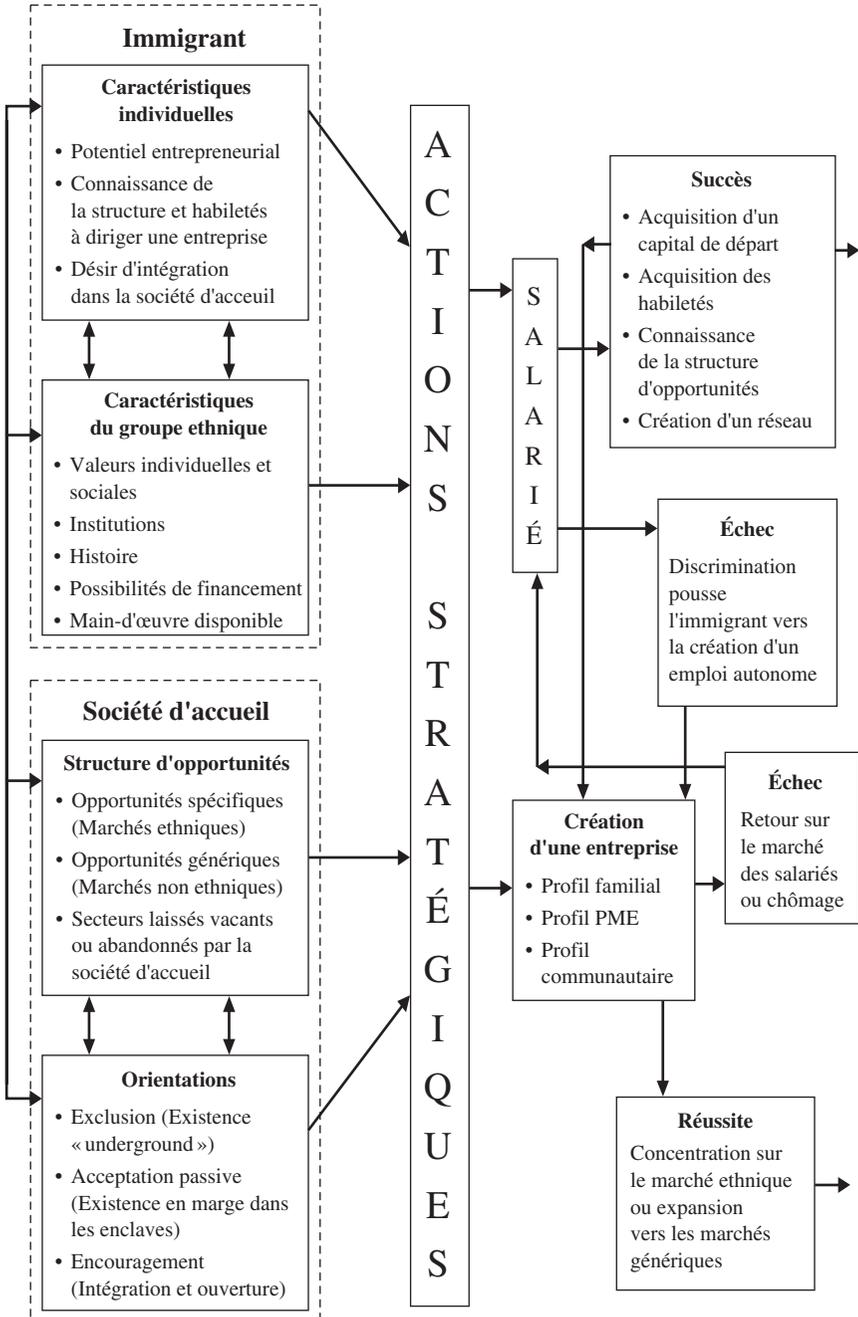
CADRE D'ANALYSE

Pour élaborer notre cadre d'analyse, nous avons réalisé une revue de la littérature traitant de l'entrepreneuriat immigrant. Elle vise l'intégration des connaissances actuelles sur les entrepreneurs immigrants et le développement d'un modèle permettant d'expliquer le processus de création d'entreprises de manière holistique (Robichaud, 1999, 2001).

L'objectif principal de cette étude est de trouver les éléments pouvant influencer sur le processus de création d'entreprises ethniques. Ces derniers sont classés en deux groupes. Le premier groupe est constitué 1) des caractéristiques intrinsèques de l'entrepreneur ; 2) des caractéristiques du groupe ethnique incluant les valeurs individuelles et sociales, les institutions, les ressources disponibles et l'histoire ; 3) la structure d'opportunités composée des marchés ethniques et non ethniques ; et 4) les orientations de la société d'accueil en matière d'immigration. Le deuxième groupe présente les actions stratégiques découlant de l'interaction entre les caractéristiques de l'entrepreneur, la structure institutionnelle et sociale d'accueil et les orientations de la société d'accueil. La figure 1 présente un schéma du cadre d'analyse développé dans cette recherche.

FIGURE 1

Processus de création d'entreprises par les entrepreneurs immigrants



L'entrepreneur

L'entrepreneur immigrant affiche-t-il des traits particuliers par rapport aux autres entrepreneurs ? En 1990, les travailleurs autonomes représentent 7,8 % de la population américaine contre 8,5 % chez les immigrants ; cette différence peut s'expliquer à partir de composantes psychologiques. Le besoin d'autonomie et d'indépendance des entrepreneurs, associé au fait que l'immigration représente en soi un risque, prédispose l'immigrant à prendre des risques plus élevés que les membres de la société d'accueil. De plus, la situation économique et sociale de cette dernière étant, la plupart du temps, meilleure que celle prévalant dans le pays d'origine, les immigrants s'accommodent plus facilement de petits profits et d'un faible salaire que les non-ethniques (Waldinger, Aldrich et Ward, 1990). En conséquence, les conditions de l'immigration ont pour effet d'augmenter la motivation, la propension à prendre des risques et la capacité à faire face aux changements chez les immigrants prédisposés à l'entrepreneuriat.

Toutefois, les conditions de l'immigration sont des caractéristiques extrinsèques à l'entrepreneur. Qu'en est-il des caractéristiques intrinsèques ? Drucker (1985) croit à l'universalité des caractéristiques entrepreneuriales. En ce sens, il observe une similarité dans les règles et les pratiques de l'esprit d'entreprise, peu importe la taille de l'institution et le lieu où s'exerce l'entrepreneuriat. Cette hypothèse est confirmée par les recherches de Waldinger, Aldrich et Ward (1990) qui, en étudiant les actions stratégiques de sept groupes d'entrepreneurs en Grande-Bretagne, en France, aux États-Unis, en Allemagne de l'Ouest et en Hollande, ont découvert des éléments de similarité élevée à travers ces groupes indépendants.

En définitive, le potentiel entrepreneurial et les motivations des individus auront une incidence marquée sur le processus de création d'entreprises. Cependant, la littérature montre des caractéristiques intrinsèques similaires entre les entrepreneurs ethniques et non ethniques. Les différences seraient dues au fait que les groupes d'immigrants évoluent respectivement dans un environnement différent en matière de ressources disponibles (caractéristiques du groupe ethnique), de conditions du marché (structure d'opportunités) et d'orientations de la société d'accueil.

Les caractéristiques du groupe ethnique

Les immigrants possédant un potentiel entrepreneurial tenteront d'exploiter au maximum les ressources disponibles dans leur environnement. Une de ces ressources essentielles est la communauté ethnique et les conditions sociales, économiques et historiques qui s'y rattachent (Waldinger, Aldrich et Ward, 1990).

Les immigrants s'installent donc dans les grandes agglomérations urbaines, et particulièrement dans les concentrations de leur groupe ethnique afin de profiter des opportunités offertes par les marchés ethniques et non ethniques. Pour l'entreprise manufacturière, le quartier ethnique permet l'embauche d'une main-d'œuvre qualifiée et disponible à proximité de l'usine (Waldinger, Aldrich et Ward, 1990 ; Brenner, Célas et Toulouse, 1992). Pour l'entrepreneur, le quartier ethnique (et en particulier le réseau familial) permettra la création d'avantages compétitifs en exploitant les ressources offertes par une main-d'œuvre bon marché et par l'accès au crédit ethnique.

Toutefois, peu importe l'endroit de résidence, le réseau familial est à la base de la création de la majorité des petites entreprises ethniques. L'entreprise permet alors de maintenir des liens familiaux étroits, de subvenir aux besoins des membres de la famille et d'avoir accès à une main-d'œuvre sûre et bon marché et à du financement à des taux d'intérêt avantageux.

Un autre élément à considérer dans l'étude des communautés ethniques est l'aspect historique rattaché à chacune. Un réseau ethnique établi de longue date favorisera la mobilité de l'emploi, renforcera les liens entre les intervenants ethniques ou non ethniques, facilitera l'ascension de membres de la communauté vers les hautes sphères de la société d'accueil et permettra aux entrepreneurs d'avoir accès à des ressources de valeur impossibles à obtenir à l'intérieur du réseau formel d'accueil.

En définitive, les caractéristiques entrepreneuriales des individus supposent que les entrepreneurs immigrants tireront le maximum de la structure d'opportunités du pays d'accueil et des caractéristiques de leur communauté ethnique. L'action ou la stratégie de l'immigrant émergera donc de l'interaction entre les dimensions individuelle, structurelle et culturelle.

La structure d'opportunités

Le premier marché avec lequel l'entrepreneur immigrant entre en contact est la plupart du temps celui de sa propre communauté. La « getthoïsation » ou l'enclave donne lieu à l'apparition de groupes possédant des besoins particuliers comme l'alimentation, les produits culturels, le logement et tous les services nécessaires à l'insertion des nouveaux membres dans la communauté ethnique et dans la société d'accueil.

Les immigrants choisissent les grandes villes en croyant trouver des opportunités économiques immédiates et un climat favorable d'accueil, étant donné la présence d'un réseau concentré de membres de leur pays d'origine. On retrouve donc des quartiers ethniques dans toutes les grandes villes accueillant des immigrants. Ces quartiers constituent la première source d'opportunités pour l'entrepreneur immigrant.

L'enclave n'est pas la seule source de possibilités pour les immigrants. Plusieurs immigrants entrepreneurs, prenant conscience du potentiel d'expansion limité du marché ethnique, choisissent d'élargir leurs activités en utilisant les habiletés et l'expérience acquises sur le marché ethnique (Waldinger, Aldrich et Ward, 1990 ; Brenner, Célas et Toulouse, 1992). Cette expansion s'effectue souvent par l'exploitation des besoins de la société d'accueil pour certains produits exotiques, les secteurs à faibles revenus laissés vacants par les entreprises existantes et les marchés abandonnés ou non desservis par les membres de la société d'accueil. On assiste alors à l'émergence de « middleman minorities » qui sont moins visibles et dispersées dans l'agglomération occupée par la population qu'ils desservent (Portes et Rumbaut, 1990). De telles activités peuvent servir de base à une expansion vers des marchés intermédiaires ou non ethniques.

Les orientations de la société d'accueil

Normalement, le premier contact de l'immigrant avec sa terre d'accueil s'effectue à travers les politiques gouvernementales d'intégration faisant partie du cadre légal d'immigration. Portes et Rumbaut (1990) indiquent trois options possibles relatives à l'attitude à l'égard des groupes ethniques : 1) l'exclusion, poussant les immigrants vers une existence souterraine, 2) l'acceptation passive ou 3) l'encouragement actif. On note des différences marquées entre les politiques gouvernementales d'un pays à l'autre, surtout sur le plan de l'assistance économique (Waldinger, Aldrich et Ward, 1990 ; Bherer et Robichaud, 1996).

En définitive, les caractéristiques de la société d'accueil comprenant le cadre juridique, les politiques d'immigration, les programmes d'emploi et l'attitude de la population à l'égard de l'immigration influenceront substantiellement sur les stratégies adoptées par les entrepreneurs. Il est fort probable qu'un entrepreneur immigrant évoluant dans un environnement encourageant l'intégration économique des nouveaux arrivants ne profitera pas des mêmes occasions que celui œuvrant dans un milieu passif ou indifférent. En outre, les orientations prises par la société d'accueil exerceront une influence directe sur une autre dimension importante de la structure d'opportunités : les marchés ethniques et non ethniques.

LES ACTIONS STRATÉGIQUES DE L'IMMIGRANT

L'immigrant entrepreneur qui débarque en sol étranger est confronté à trois défis principaux. Le premier découle de l'acquisition de l'information nécessaire à la survie et à l'intégration en nouvelle terre d'accueil. Ce défi est d'autant plus difficile à relever pour les personnes ne parlant pas la langue locale. À cet effet, le réseau ethnique jouera un rôle de premier plan pour faciliter la communication entre l'immigrant et la société d'accueil. Le second défi touche directement la

création d'une entreprise : obtention du capital nécessaire à la création et à la survie de l'entreprise ; recrutement de la main-d'œuvre ; gestion des relations de l'entreprise avec les clients et les fournisseurs ; actions à prendre vis-à-vis de la compétition ; et protection contre l'action politique d'agents hostiles à leur groupe ethnique et à leur entreprise. En fonction de ses motivations, de ses connaissances et de ses ressources, un troisième défi d'ordre temporel se pose à l'immigrant. Ce dernier aura à choisir le meilleur moment pour la création de son entreprise en vue d'atteindre ses objectifs personnels (Waldinger, Aldrich et Ward, 1990). Toutefois, ce troisième défi n'est pas propre à l'entrepreneur immigrant. En effet, tous les entrepreneurs doivent saisir au bond les occasions s'ils souhaitent maximiser leurs chances de succès.

Pour relever ces défis, la littérature désigne deux routes possibles s'offrant à l'immigrant qui désire s'intégrer à la vie sociale, économique et politique de la société d'accueil : la route du salarié et la route de l'entrepreneuriat indépendant. En fonction de ses motivations, de ses connaissances et de ses ressources, l'immigrant choisira parmi ces deux voies celle qui lui permettra d'atteindre ses objectifs personnels (Portes et Rumbaut, 1990).

La route du salarié

La route du salarié est une avenue importante qui permet aux immigrants d'acquérir un capital de départ et les habiletés nécessaires à la création d'une entreprise. Burgess (1986) soutient que les difficultés linguistiques et financières sont des problèmes universels à chaque groupe ethnique. De plus, citant le sociologue Franklin Frazier, Portes et Rumbaut (1990) affirment que « the art of buying and selling » constitue probablement l'obstacle principal à l'entrepreneuriat. Les immigrants, ne possédant pas les connaissances nécessaires même s'ils détiennent le capital de départ pour fonder une entreprise, auront tendance à demeurer à salaire tant et aussi longtemps qu'ils n'auront pas acquis cette connaissance. Le travail dans une entreprise existante permet ainsi de prendre contact avec les règles formelles et informelles d'affaires de la communauté d'accueil et de créer graduellement un réseau à l'intérieur et à l'extérieur de leur communauté ethnique.

La route de l'entrepreneuriat

Les immigrants créent des entreprises ethniques adoptant soit un profil familial, soit un profil PME. À cet égard, la plupart des recherches démontrent que la création d'entreprises ethniques est centrée sur le réseau familial et intra-ethnique. « Le réseau de famille élargie ou le réseau ethnique est avantageux pour les raisons suivantes : nombre élevé d'investisseurs potentiels, source de main-d'œuvre à un prix raisonnable, source de support socio-émotionnel, possibilité de travailler dans sa langue maternelle » (Toulouse et Brenner, 1990,

p. 15). La présence d'un réseau familial sera également déterminante pour les immigrants désirant créer une entreprise à l'extérieur des grandes agglomérations urbaines (Québec, 1993). Les réseaux et les services d'aide gouvernementaux seront très peu utilisés par les entrepreneurs (Brenner, Célas et Toulouse, 1992) et on observera une faible participation des entrepreneurs immigrants dans les activités des diverses associations de gens d'affaires de la société d'accueil (Québec, 1993).

Les activités privilégiées par les entrepreneurs immigrants sont principalement concentrées dans le secteur des services et du commerce de détail (Burgess, 1986 ; Québec, 1993). Cette concentration serait due à l'investissement et aux exigences professionnelles peu élevées nécessaires à ce genre d'entreprises. Ainsi, dans son action entrepreneuriale, l'entrepreneur aura tendance à donner la priorité au secteur d'activité plutôt qu'à l'emplacement de son entreprise (Toulouse et Brenner, 1990).

En outre, conformément à l'hypothèse de l'enclave, l'immigrant aura tendance à se positionner dans les niches laissées vacantes par la société d'accueil (Toulouse, 1979 ; Tenenbaum, 1986).

MÉTHODOLOGIE

La substance des enjeux et des questions qui nous intéressent pose des défis importants sur le plan méthodologique. En effet, la quête d'informations relatives au profil démographique, aux conditions de démarrage et d'opération, aux facteurs de localisation et à l'utilisation et à la perception des services de soutien à l'entrepreneuriat est difficile, pour ne pas dire impossible à réaliser au moyen d'un outil méthodologique unique, quel qu'il soit.

Ainsi, nous recourons à des outils de type qualitatif, tels les entretiens en profondeur, les groupes de discussion et l'analyse documentaire : à défaut de mesurer et de quantifier les phénomènes, de tels instruments permettent de définir les éléments les plus critiques et les traits les plus significatifs. Nous utilisons donc des méthodes multiples, susceptibles de mieux éclairer l'un ou l'autre enjeu ou bien une facette particulière, une ou plusieurs questions secondaires sous un enjeu donné.

Les résultats obtenus à travers ces différents outils ont été articulés de manière à illustrer la validité et les limites des informations recueillies. À cet effet, la méthode proposée par Huberman et Miles (1991) a servi de base à l'analyse et à la présentation des résultats.

Les entrevues en profondeur s'adressent à deux groupes d'intervenants : les immigrants-entrepreneurs et les personnes actives dans le domaine de l'aide au démarrage et à l'exploitation d'entreprises portugaises dans la RMR de Montréal. Nous avons réalisé quarante entrevues auprès des immigrants-

entrepreneurs d'origine portugaise et neuf entrevues avec des membres actifs dans les organismes de la communauté.

De plus, nous avons réuni trois groupes de discussion. Le premier formé majoritairement de femmes entrepreneures, le second d'entrepreneurs de tous âges et le troisième de personnes reconnues pour leurs connaissances de l'histoire de la communauté et de la culture portugaise. Ces groupes ont été utilisés dans la même perspective et avec la même autonomie que les autres méthodes.

Les données émanant des groupes de discussion sont colligées en parallèle de celles qui émergent des entrevues en profondeur. Les discussions ont été d'abord enregistrées, retranscrites puis codées. Une analyse transversale précise permet de dégager les conclusions propres à cette partie de l'étude et de les présenter dans la recherche. Ces conclusions sont ensuite comparées point par point aux résultats obtenus par les autres méthodes.

LES RÉSULTATS

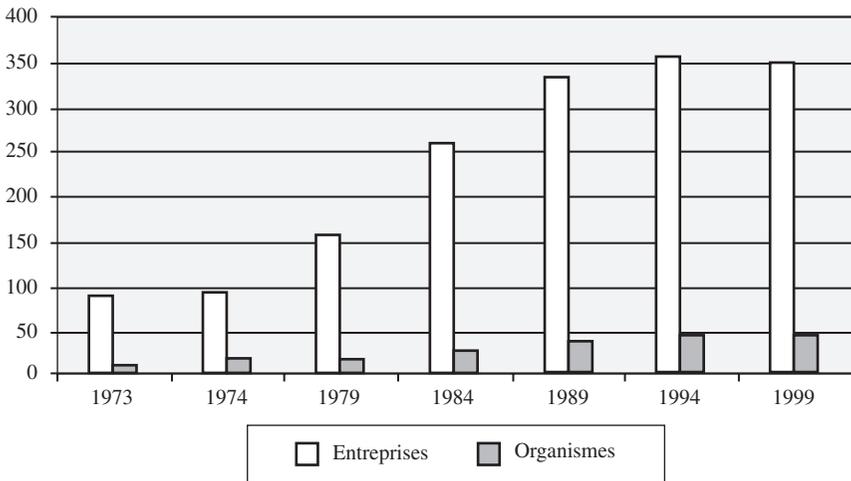
Nos résultats révèlent que les entrepreneurs sont des agents de changements social et économique, capables de créer des conditions pour la sociabilité et pour l'affirmation des valeurs culturelles portugaises. Ils établissent non seulement la structure commerciale, mais favorisent les liens de communications des membres de la communauté et s'occupent de la création d'associations assurant la présence des Portugais dans l'espace public québécois et montréalais. Nous identifions cinq groupes d'immigrants ayant joué un rôle dans la formation et l'évolution de la communauté portugaise de la RMR de Montréal (Robichaud, 2002).

1. Les *précurseurs* (avant 1950) ont préparé la venue des premiers contingents de Portugais au Canada. Ils ont servi d'intermédiaires et d'interprètes auprès des services canadiens d'immigration et participé à la création des premiers organismes de soutien et d'intégration à la vie sociale québécoise s'adressant à leurs compatriotes. Toutefois, étant géographiquement éloignés les uns des autres, ils semblent avoir agi de manière isolée plutôt que concertée. Par ailleurs, les données manquent pour documenter leur contribution de manière exhaustive. Aucun chercheur ne s'est penché sur cette population et les témoins vivants de cette période sont peu nombreux. Nous ne sommes parvenu à recueillir qu'une seule déposition pour documenter les événements survenus à cette époque.
2. Les *pionniers* (1953-1960) sont à la source du regroupement des Portugais dans le quartier Saint-Louis de Montréal. En fait, tous ceux ayant eu à cette époque l'initiative du lancement d'une entreprise ou d'un organisme communautaire dans le milieu d'accueil méritent le titre de pionnier. À la recherche de meilleures conditions de vie, ils se sont, petit à petit, déplacés vers le quartier Saint-Louis à Montréal où, grâce à leur esprit d'initiative, ils ont jeté les bases de la communauté portugaise actuelle.

3. Les développeurs (1961-1974) ont élargi et consolidé les bases de la communauté. La majorité de la population portugaise de la RMR de Montréal appartient à cette catégorie. On peut parler d'une phase de développement qui rendra la communauté visible dans le paysage ethnique de Montréal.
4. Les stabilisateurs (1975-1985) assurent l'élargissement des bases de la communauté. Les entreprises et les associations voient leur nombre augmenter. Possédant une connaissance suffisante des langues officielles, les entrepreneurs assument un rôle d'intermédiaires et d'influence sur la population et peuvent aussi bien servir les intérêts de la population que l'exploiter. Un groupe de professionnels émerge dans la communauté. Ce groupe est principalement formé de membres de deuxième génération, plus favorisés que leurs aînés sur le plan de l'instruction.
5. Enfin, la dernière période est celle des indépendants et de la seconde génération (1986-1999). Des changements interviennent dans la catégorie d'immigrants. La réunification des familles est beaucoup moins fréquente, laissant la place aux travailleurs indépendants. Conséquence naturelle. La seconde génération progresse en nombre et se retrouve de plus en plus dans les classes de professionnels et dans les entreprises.

Lorsqu'on examine l'évolution des entreprises et organismes portugais par secteur d'activité de 1973 à 1999, on constate qu'à la fin de la période des développeurs (1974), le secteur de l'alimentation atteint la maturité et les

FIGURE 2
Évolution du nombre d'entreprises
et d'organismes communautaires portugais (1973-1999)



Source : « Portugal en Montréal », 1973-1999.

secteurs de l'automobile et de l'habitation commencent à émerger (immobiliers, meubles, quincailleries, assurances). On constate également que les organismes communautaires en sont à leurs débuts. Les premiers professionnels apparaissent plus tard, dans la période des stabilisateurs, et augmentent constamment en nombre. Avec la seconde génération, les entreprises œuvrant dans le secteur des mariages font leur apparition en 1984 (musique (orchestres et disco-mobiles), traiteurs-banquets, location de limousine). Dans cette même période, le nombre d'entreprises et d'organismes communautaires augmente substantiellement pour atteindre le maximum au cours de la dernière période en 1994.

Les données révèlent également cinq autres éléments qui se dégagent de l'analyse.

Avant de créer une entreprise, l'immigrant portugais travaille pour une petite entreprise de Montréal.

La route du salarié représente pour trente-neuf répondants (97,5 %) une avenue importante permettant d'acquérir les connaissances et les habiletés nécessaires à la création et à la gestion d'une entreprise. Dans notre échantillon, un seul entrepreneur a créé son entreprise à son arrivée au Canada. Tous les autres entrepreneurs de l'échantillon ont travaillé plus ou moins longtemps comme salariés afin d'augmenter leur niveau de connaissances. Les données révèlent en général des faiblesses sur les plans de l'instruction, de la connaissance de la structure d'opportunités, des habiletés à diriger une entreprise et des connaissances techniques (seule la connaissance de la langue de la société d'accueil était élevée). Les entrepreneurs portugais demeurent à salaire tant et aussi longtemps qu'ils n'ont pas acquis un degré suffisant de connaissances et de confiance en soi.

La *connaissance des langues* est la variable où les entrepreneurs portugais montrent en moyenne le niveau le plus élevé de connaissance. Sur le plan des *connaissances techniques et en gestion*, le tiers des entrepreneurs étaient sans profession à leur arrivée au Canada. Soit ils étaient trop jeunes, soit ils étudiaient, soit il s'agissait de femmes ayant travaillé à la maison. La grande majorité des autres sont des travailleurs manuels embauchés dans les fermes, dans la construction ou dans les usines. Quelques-uns possèdent un métier spécialisé. Les répondants aux groupes de discussion remarquent toutefois que les Portugais démontrent de grandes capacités d'apprentissage et d'adaptation dans l'exercice de leur métier et le choix de leur entreprise.

Au chapitre des *connaissances de la structure d'opportunités*, les données montrent qu'à l'étranger, cinq entrepreneurs (12,5 %) connaissaient la région de Montréal. Parmi ceux-ci, seulement deux entrepreneurs ont choisi leur destination en tenant compte des possibilités de travailler et de s'installer en affaires. Il s'agit des propriétaires des deux plus grandes entreprises de l'échantillon.

Du point de vue environnemental, les difficultés financières et l'accès aux réseaux et aux ressources de la société d'accueil s'ajoutent à la liste des éléments individuels confinant les entrepreneurs dans le marché salarié. Le travail à salaire permet d'amasser le capital nécessaire à la création et à la survie de l'entreprise, d'apprendre les us et coutumes du domaine des affaires de la communauté d'accueil et de créer graduellement un réseau à l'intérieur et à l'extérieur de la communauté ethnique.

À Montréal, les entrepreneurs portugais travaillent en moyenne 7,8 années avant de créer leur entreprise. Près des deux tiers des entreprises créées (62,5 %) produisent des biens et des services semblables au domaine antérieur d'emplois de l'entrepreneur. Une proportion semblable (65 %) considère que leur emploi a été utile dans la création de leur entreprise. Le travail comme salarié a servi à se familiariser avec les processus de fabrication et les rudiments de l'administration générale. Les entrepreneurs compensent donc leur manque de connaissances de la structure d'opportunités et de la gestion par une solide expérience professionnelle à titre d'employé. Toutefois, cette expérience se limite souvent au réseau ethnique qui sert particulièrement à la recherche de financement, au recrutement d'associés et de la main-d'œuvre, à la gestion des relations avec les clients et les fournisseurs et à la découverte d'occasions d'affaires.

Ces résultats sont semblables à ce que l'on retrouve dans la littérature. Burgess (1986) souligne que les difficultés linguistiques et financières sont des problèmes universels propres à chaque groupe ethnique. Il constate qu'une très forte proportion d'entrepreneurs immigrants travaille dans des entreprises similaires avant de créer leur propre entreprise.

Par ailleurs, deux recherches menées dans la région de l'Outaouais et de la ville de Québec concluent qu'il s'est écoulé en moyenne de cinq à huit années entre leur arrivée et la fondation de leur entreprise. L'étude met en relief le manque de ressources financières et la connaissance insuffisante de la langue de la société d'accueil et du marché comme des éléments ayant confiné les immigrants dans des emplois salariés (Québec, 1993 ; Bherer et Robichaud, 1996).

En définitive, nos résultats valident que la route du salarié représente une avenue importante permettant aux immigrants d'acquérir un capital de départ et les habiletés nécessaires à la création d'une entreprise.

Le désir de survivre, de bien soutenir sa famille et de bâtir un patrimoine familial, telles sont les principales motivations de l'immigrant portugais.

Dans la littérature spécialisée, les entrepreneurs indiquent souvent comme premiers mobiles pour se lancer en affaires des motifs ayant un lien avec la volonté d'indépendance et de relever un défi personnel, la confiance en soi, la capacité de prendre des risques, le besoin de relever des défis et le besoin de réalisation.

Nos résultats montrent qu'en fait, les immigrants-entrepreneurs se sont lancés en affaires « parce que nécessité fait loi » : il fallait vivre ou faire vivre la famille, et l'emploi était rare ou insatisfaisant. Ou alors il fallait procurer du travail aux membres de la famille.

La décision de créer une entreprise est davantage reliée à l'intention d'immigrer et d'améliorer sa condition qu'à celle de partir en affaires. En effet, la très grande majorité des entrepreneurs (75 %) ne pensaient pas créer ou acheter une entreprise lorsqu'ils ont pris la décision de s'établir au Québec. Le manque d'emploi, la pauvreté résultant des politiques économiques déficientes, les troubles politiques et l'esprit d'aventure poussent nombre de Portugais à chercher fortune ailleurs que dans leur pays. Ainsi, l'instinct de survie provoque le désir de s'intégrer à la vie économique de la société d'accueil afin de subvenir aux besoins de la famille.

Le point de départ de la création d'entreprises par les immigrants portugais est donc l'*immigration*. Peu importe les raisons particulières évoquées, que ce soit des facteurs de nature environnementale ou individuelle, le *désir d'améliorer sa condition économique et sociale* est toujours à la base de la décision d'émigrer. Ce désir, ajouté à la pression de la *nécessité de faire vivre sa famille*, se transforme en *désir d'intégration à la vie économique de la société d'accueil*. En effet, l'immigrant portugais qui débarque au Canada cherche immédiatement à survivre économiquement et à se faire une place dans sa nouvelle terre d'accueil. Il est prêt à saisir toutes les occasions de s'intégrer à la vie économique de la société d'accueil. Si l'immigrant veut réussir, il prendra la première voie qui lui est offerte sans trop réfléchir. Peu importe son profil entrepreneurial, le Portugais qui veut faire la même chose qu'un Canadien doit souvent se lancer en affaires et travailler très fort pour surmonter les difficultés qui ponctueront son parcours entrepreneurial.

Nos résultats montrent qu'il faut nuancer les mobiles les plus souvent évoqués dans la littérature pour expliquer la décision de se lancer en affaires. Ces mobiles sont définis au moyen de questionnaires classiques de la recherche sur l'entrepreneuriat, dont les choix multiples comportent des clauses qui élèvent l'individu (relever un défi, atteindre son indépendance, etc.) et d'autres qui le rendent souvent antipathique (gagner beaucoup d'argent, faire des profits, acquérir un statut social, etc.). Notre approche montre que des questionnaires qui n'invitent pas furtivement aux « bonnes réponses » fournissent des réponses moins stéréotypées que celles qu'on obtient à travers l'approche psychologique classique. À moyen terme, les études sur l'entrepreneur seraient sans doute mieux servies par des approches qui se situent plus près de la réalité et du contexte des individus.

L'immigrant portugais crée une entreprise dans le quartier portugais parce qu'il souhaite desservir une clientèle portugaise.

Nos données indiquent que les entrepreneurs portugais sont actifs dans deux marchés : le marché ethnique et le marché générique. Cependant, le *marché ethnique* est la première et principale source d'opportunités pour les micro-entreprises de profil artisanal et familial qui forment la très grande majorité des entreprises portugaises.

Au début, les Portugais s'approvisionnent chez des marchands d'autres origines ethniques. Mais, avec l'augmentation et la concentration de la population portugaise, on voit émerger un marché ethnique qui sera rapidement exploité par des microentreprises portugaises offrant des biens et des services à l'intention des Portugais.

Le remplacement des entreprises « étrangères » ne sera pas la seule source d'inspiration des entrepreneurs portugais. D'autres créeront leur entreprise en répondant à des besoins particuliers émanant de la communauté elle-même ou de la société d'accueil. Le nombre d'individus permet la mise sur pied d'une *structure communautaire* fonctionnant en langue portugaise (magasins, médias, églises, agences de voyages, associations sociales, culturelles et politiques).

La *tendance au regroupement* représente donc une caractéristique culturelle des Portugais ayant une incidence sur la structure d'opportunités et la création d'entreprises. Cette tendance attire les familles élargies des immigrants dans un espace défini, favorisant du même coup la création du quartier et la formation du marché ethnique. Chez les Portugais, la famille élargie constitue le pôle d'attraction sociale et l'unité de production et de consommation. Les données indiquent que plus l'immigration est élevée, plus le nombre de familles portugaises dans le quartier Saint-Louis augmente, suscitant de nombreuses occasions d'affaires à être exploitées par des compatriotes.

Avec l'arrivée des familles élargies, afin de préserver leur identité culturelle, les Portugais de Montréal mettent en place un espace communautaire d'échanges pluri-familiaux (quartier ethnique, associations religieuses et culturelles, médias, caisse d'économie, etc.). Les échanges pluri-familiaux permettent la création d'une communauté vivante possédant ses propres institutions qui favorisent l'intégration sociale des individus et des groupes ainsi que le développement d'amitiés, véhiculent des idéologies et regroupent des intérêts. C'est dans cet espace communautaire que s'insèrent les réseaux et le marché ethnique à l'intérieur desquels les entrepreneurs repèrent des occasions d'affaires propices aux microentreprises de profil artisanal et familial.

En outre, certaines *valeurs individuelles et sociales*, largement partagées par les Portugais, influent sur le développement de l'entrepreneuriat dans la communauté. À cet égard, un sentiment, bien ancré dans la population portugaise

de première génération, encourage le regroupement : la *saudade*. Ce sentiment est à l'origine de la conservation au Canada de pratiques aujourd'hui disparues au Portugal. Plusieurs entrepreneurs ont su profiter de cette particularité pour offrir des produits et services typiquement Portugais, en misant sur l'importance des coutumes et des habitudes laissées au Portugal. Ainsi, la *saudade* permet de profiter d'une clientèle captive qui ne peut trouver, dans sa langue, des produits ou des services équivalents dans la société d'accueil.

Par ailleurs, les données démontrent que les deux tentatives d'associations d'affaires portugaises, susceptibles de permettre le développement et l'évolution d'une communauté d'affaires solidaire, ont été vouées à l'échec. L'absence d'association d'affaires est ainsi un facteur inhibiteur de la grande entreprise portugaise. Les entrepreneurs ne sont pas en mesure de partager leurs expériences, d'échanger des biens et des services et de profiter d'une formation permettant d'améliorer leurs connaissances en gestion. Ils ne sont pas davantage en mesure de bénéficier de l'expertise des professionnels de la communauté. Ainsi, les microentreprises portugaises sont isolées ; on exploite ces dernières en dehors d'un réseau d'affaires élargi.

Il faut noter que les entreprises portugaises orientées vers le développement n'échappent pas au modèle familial. En effet, les trois grandes entreprises portugaises de l'échantillon évoluent également au rythme de la famille élargie. Toutefois, pour assurer leur développement, les entrepreneurs axés vers le développement sont actifs dans un espace d'accueil plus large, formé d'organismes municipaux et gouvernementaux, d'associations d'affaires génériques, d'institutions de la société d'accueil et du marché générique.

Nos résultats démontrent que le marché ethnique est un créneau en soi. Avec l'augmentation et la concentration de la population d'un groupe ethnique, des microentreprises spécialisées sont créées, offrant des biens et des services spécifiques dans la langue du pays d'origine. Par la nature de leur composition, ces marchés ne sont pas accessibles aux grandes entreprises de la société d'accueil. L'occupation de créneaux ethniques est reliée à la tendance au regroupement qui favorise la création du quartier et la formation du marché ethnique.

En dernière analyse, plus le niveau d'immigration d'un groupe sera élevé, plus la clientèle ethnique sera abondante et renouvelée et plus nombreuses seront les occasions d'affaires de type ethnique. À l'inverse, plus l'immigration sera faible, plus les immigrants-entrepreneurs devront être actifs dans le marché générique. De plus, un groupe ethnique manifestant une tendance élevée au regroupement se concentrera dans une portion restreinte du territoire. Les entrepreneurs profiteront du fait que leurs compatriotes montrent une tendance élevée au regroupement pour offrir aux nouveaux arrivants des services de logement, de nourriture ou tout autre produit reproduisant la vie du pays d'origine. Les bases pour la formation d'un quartier ethnique seront ainsi mises en place. Un

groupe ethnique possédant une tendance faible au regroupement sera éparpillé sur le territoire, forçant du même coup les entrepreneurs à créer leurs entreprises dans la société d'accueil pour desservir le marché générique.

L'immigrant portugais finance personnellement la création de son entreprise. Si nécessaire, il sollicite l'aide des membres de sa famille, mais il évite de faire appel à des subventions gouvernementales.

Normalement, le premier contact de l'immigrant avec sa terre d'accueil s'effectue à travers les politiques gouvernementales d'intégration faisant partie du contexte légal d'immigration. Les différents paliers de gouvernements au Canada mettent en place des mesures accessibles à tous les membres de la société d'accueil et aux immigrants, mesures qui encouragent la création d'entreprises. Dans cette perspective, nous supposons qu'un entrepreneur immigrant profiterait des politiques d'immigration, des programmes d'emplois et d'aide à l'entreprise et de l'attitude de la population canadienne à l'égard de l'immigration en vue de trouver du soutien financier et d'exploiter le maximum d'opportunités et de ressources offertes par le milieu d'accueil.

Toutefois, les données recueillies indiquent que, sur le plan du financement et du soutien, les entrepreneurs portugais évitent les emprunts à la banque et les subventions gouvernementales. Le Portugais type est économe ; il utilisera d'abord ses économies personnelles avant d'emprunter de l'argent. Dans la grande majorité des cas, l'entrepreneur démarre avec ses économies et autofinance le développement de son entreprise. Vingt-huit entrepreneurs (70 %) ont utilisé leurs économies pour financer le démarrage et 35 entrepreneurs (87,5 %) affirment avoir autofinancé l'ensemble des opérations de l'entreprise depuis ses débuts jusqu'à aujourd'hui. Ils avancent à petits pas. On débute avec la famille, et souvent, l'entreprise se développe uniquement en fonction des besoins de celle-ci. Ces comportements s'observent autant dans la microentreprise de profil artisanal et familial que dans les entreprises orientées vers le développement.

Dans ce contexte, les services de soutien à l'entreprise n'ont presque pas d'influence sur le processus de création et la gestion des entreprises portugaises de la RMR de Montréal. Ces résultats sont surprenants. En effet, les orientations du gouvernement du Québec en matière d'immigration visent à encourager activement l'intégration des immigrants à la vie économique et sociale de la société d'accueil. Le Québec désire encourager l'usage du français par les immigrants, accroître l'accessibilité aux services d'apprentissage (connaissance et compréhension de la société québécoise), et soutenir leur insertion socioéconomique dans plusieurs régions (intégration au marché du travail et égalité à l'emploi).

Que devons-nous conclure devant de tels résultats ? Doit-on exclure l'effet de la société d'accueil comme facteur d'influence de la création d'entreprises ? Un examen plus attentif des résultats montre que les années

passées sous le régime dictatorial de Salazar amènent plusieurs Portugais à se replier sur eux-mêmes et à se méfier des gouvernements ; en d'autres mots, ils ne veulent pas que des étrangers se mêlent de leurs affaires. À cet égard, plusieurs entrepreneurs portugais se disent fiers de ne jamais profiter des services gouvernementaux, comme les subventions ou l'assurance-chômage. Il est honteux pour les Portugais de recevoir des prestations de l'aide sociale. Ils considèrent ces services comme un dernier recours.

Ces résultats laissent plusieurs questions sans réponse. Pourquoi les immigrants n'utilisent pas ces services de soutien ? Les organismes de soutien ont-ils du mal à pénétrer les communautés ethniques et à obtenir des informations pour identifier les entrepreneurs potentiels ? Trop de programmes seraient-ils offerts par trop d'organismes ? Un guichet unique pour fournir une information complète sur la gamme des services disponibles serait-il une solution ? Le problème se situe-t-il dans les canaux de diffusion ? Ou est-ce l'attrait des programmes et des services pour les entrepreneurs qui est en cause ? Faut-il plutôt conclure que l'ensemble de la stratégie d'aide à l'entreprise est à revoir ? Notre étude ne vise pas à répondre à ces interrogations. Toutefois, devant de tels résultats, on doit conclure que ces questions mériteraient d'être approfondies davantage dans de futures recherches.

L'immigrant portugais crée des entreprises de petite taille, souvent dans le secteur des services, entreprises qui seront gérées de façon artisanale en comptant sur l'aide de la famille.

Chez les Portugais de la RMR de Montréal, nous observons deux types d'entreprises. Un premier groupe formé de microentreprises de profil artisanal et familial, créées principalement pour assurer la survie de la famille, et un second groupe de petites entreprises, majoritairement de profil familial, mais dont les actions des créateurs sont axées davantage vers le développement.

Les données révèlent que l'entreprise communautaire est presque inexistante chez les Portugais. Parmi les entreprises de l'échantillon, une seule montre un profil communautaire. L'entreprise n'a été exploitée que quelques années, à l'époque des pionniers, sur une base microscopique. Aucune coopérative, à part la caisse d'économie, n'a été relevée en cours de recherche. Par ailleurs, plusieurs répondants à l'étude voient dans la multiplication d'associations à l'intérieur d'une population assez restreinte une représentation du caractère individualiste des Portugais, qui seraient centrés sur la famille élargie et auraient un cercle de connaissances limité. Cette particularité n'a pas permis le développement d'entreprises communautaires axées vers le développement social.

En fait, les données montrent une très forte proportion de microentreprises de profil artisanal et familial. Seulement trois entrepreneurs de notre échantillon ont fondé une entreprise orientée vers le développement. Il faut

toutefois souligner que ces entreprises ne sont pas imposantes. Notre échantillon renferme la plus grande entreprise portugaise du répertoire (celle-ci compte environ 40 employés). Deux autres entreprises seulement possèdent plus de 30 employés et un chiffre d'affaires de plus d'un million.

Les activités privilégiées par les entrepreneurs portugais se retrouvent principalement dans le secteur des services et du commerce de détail. Les données ne révèlent aucune entreprise portugaise dans le secteur primaire et nous avons inclus dans l'échantillon la totalité des entreprises évoluant dans le secteur secondaire (trois entreprises).

Sur le plan des opérations, plus de la moitié des entrepreneurs montrent un chiffre d'affaires inférieur à 500 000 \$ par année. Sur le plan stratégique, la majorité des entrepreneurs portugais adoptent une démarche à petits pas, autofinancent les opérations et évoluent au même rythme que la famille, agrandissant et diminuant le volume d'affaires selon le nombre de membres de la famille engagés dans les activités. La petite taille de plusieurs entreprises portugaises est une conséquence au fait que les Portugais ne risquent pas l'avenir de leur famille.

Le *niveau d'instruction* semble avoir des effets sur le type d'entreprises créées. Les données montrent que le faible degré d'instruction des entrepreneurs portugais les pousse à contrôler leur environnement commercial et à fonder une microentreprise de profil artisanal et familial, moins complexe à gérer, évoluant dans le marché ethnique, plus facilement accessible que le marché générique. Le degré d'*habileté à diriger une entreprise*, relié au faible degré d'instruction, explique également la petite taille des entreprises.

Les plus grandes entreprises portugaises sont exploitées dans le marché générique, à l'extérieur du quartier portugais, et ont été créées par des immigrants arrivés au Canada à l'âge scolaire. Ces derniers ont davantage été exposés aux modèles entrepreneuriaux de la société d'accueil qu'à ceux du Portugal. Ils possèdent de bonnes connaissances techniques, de l'expérience et des habiletés à diriger une entreprise, des compétences acquises sur le marché générique. Rappelons que le seul adulte ayant créé une entreprise d'envergure à son arrivée au pays était haut fonctionnaire sous l'administration Salazar ; il jouissait d'un réseau de contacts à l'échelle internationale et avait les moyens d'embaucher des consultants qui l'aideraient à découvrir des occasions d'affaires. Il détenait par ailleurs une formation universitaire.

D'autre part, les données recueillies montrent que la création d'entreprises portugaises est centrée sur le réseau familial et intra-ethnique. La famille constitue une source importante de motivation, d'associés, de main-d'œuvre et d'entraide financière. Les rôles familiaux déterminent les relations à l'intérieur de l'entreprise ; la famille portugaise repose sur une hiérarchie où l'homme joue le rôle prépondérant, et la femme portugaise de première génération laisse l'espace public à son mari afin de préserver son « honneur » et de montrer la capacité de l'homme à assurer le bien-être économique de la famille.

En définitive, les données montrent que la majorité des entreprises portugaises sont de petite taille, évoluent dans le secteur tertiaire et les entrepreneurs font montre d'une propension à engager des membres de leur famille. À ce chapitre, la famille immédiate – et en particulier le conjoint – s'inscrit au premier rang du support obtenu dans le lancement et l'exploitation de l'entreprise.

CONCLUSION

L'entrepreneuriat représente un phénomène capital pour l'intégration des immigrants sur les plans social et économique. La création d'entreprises est à la fois un moyen de se trouver un emploi et de prendre part aux activités du pays d'accueil.

Les données confirment que les entrepreneurs participent activement à la structuration de la communauté portugaise de Montréal. Ils établissent non seulement la structure commerciale, mais favorisent les liens de communications des membres de la communauté et s'occupent de la création d'associations assurant la présence des Portugais dans l'espace public québécois et montréalais. Le mouvement associatif portugais se développe en dehors du champ de la subvention. À cet égard, les entrepreneurs sont des acteurs de premiers plan dans la création et dans le soutien des organismes communautaires, sociaux et sportifs.

Les données montrent également que les entrepreneurs portugais sont sensibles aux éléments culturels, sociaux, économiques et juridiques de leur environnement. La disponibilité dans le quartier Saint-Louis de nombreuses maisons financièrement très accessibles, que ce soit en location ou en acquisition, est vite repérée par les entrepreneurs portugais. Ajouté à un réseau de communication efficace, le quartier s'est rapidement rempli de Portugais à la recherche de logements bon marché et d'occasions d'affaires.

Par ailleurs, c'est par un travail acharné et la mise en commun des ressources familiales que les entrepreneurs portugais réussissent à assumer les charges et les responsabilités auxquelles doivent faire face la plupart des immigrants. L'esprit de sacrifice est l'apanage de la majorité des Portugais. Ils n'hésitent pas à limiter leurs distractions pour réussir à acquérir une maison, objectif premier de la très grande majorité. Au chapitre des loisirs, les associations jouent un rôle majeur, offrant souvent les seules sorties que plusieurs Portugais se permettent.

Les données recueillies attestent que les Portugais ne créent pas de grandes entreprises. Nous attribuons cette caractéristique à des facteurs individuels et environnementaux ayant une influence sur le potentiel entrepreneurial des individus.

En fonction de ses motivations, de ses connaissances, de ses propres ressources, des caractéristiques du groupe ethnique et de la structure d'opportunités, l'immigrant découvre une occasion d'affaires et crée une entreprise permettant l'atteinte de ses objectifs personnels. La majorité des entreprises portugaises évoluent dans le secteur tertiaire et les entrepreneurs font montre d'une propension à engager des membres de leur famille. On assiste ainsi à l'émergence d'entreprises adoptant soit un *profil artisanal et familial* axé vers le fonctionnement, soit un *profil PME* orienté vers le développement. Plus large est l'espace communautaire et d'accueil à l'intérieur duquel l'entrepreneur est actif, plus son orientation sera axée vers le développement et son entreprise sera de grande taille.

À ce stade-ci de notre étude, une conclusion s'impose : les entreprises portugaises sont dirigées en majorité par des artisans plutôt que par des entrepreneurs. Les *immigrants-artisans*, largement orientés vers une clientèle limitée (ethnique), ne risquent pas l'avenir de leur entreprise et de leur famille (risque minime), et se concentrent sur le fonctionnement des opérations quotidiennes. À l'inverse, les *immigrants-entrepreneurs* sont actifs dans les réseaux de la société d'accueil, tirent le maximum de la structure d'opportunités du pays d'accueil et des caractéristiques de leur communauté ethnique, risquent leurs biens et cherchent constamment à élargir et développer leurs activités vers les marchés génériques.

Les données recueillies indiquent que la majorité des immigrants-artisans ne semblent pas disposés à prendre des risques élevés. D'autre part, la majorité adopte une attitude axée vers le fonctionnement plutôt que vers le développement, n'étant pas portés à analyser et à développer une vision d'avenir. Cette particularité s'explique par le faible degré d'instruction des répondants, le fait que les activités quotidiennes les empêchent de suivre la formation nécessaire au développement de leurs compétences et de leur entreprise (connaissances en gestion et techniques) et le désir de conserver les activités à un niveau contrôlable par l'entrepreneur. En fait, la majorité des Portugais se trouvent dans un cercle vicieux qui les empêche d'adopter une attitude orientée vers le développement : ils doivent travailler du matin au soir pour survivre ; pour cette raison, ils ne disposent pas du temps nécessaire au perfectionnement.

Futures avenues de recherche

Nos résultats apportent un enrichissement à la théorie structurelle en fournissant des explications sur le processus de création et de gestion d'entreprises ethniques à partir du moment où l'immigrant prend la décision d'émigrer jusqu'au développement de son entreprise. Notre recherche apporte une contribution théorique qui intègre les dimensions culturelles et situationnelles à une approche structuraliste, et une contribution empirique avec la description et l'analyse du cas des Portugais de la RMR de Montréal.

Par ailleurs, les données laissent voir un lien possible entre l'expérience et le type d'entreprises créées. À cet égard, cinq variables sont désignées comme pouvant influencer sur l'intégration économique des immigrants, le degré de propension à prendre des risques et l'attitude axée soit vers le fonctionnement, soit vers le développement :

1. *Le niveau d'instruction* : un faible degré d'instruction encourage les entrepreneurs à contrôler leur environnement commercial et à fonder une microentreprise de profil artisanal et familial, moins complexe à gérer, exploitée dans le marché ethnique, plus facilement accessible que le marché générique.
2. *Le degré d'habileté à diriger une entreprise* : reliée au degré d'instruction, cette variable constitue un élément important qui explique la taille des entreprises.
3. *La connaissance de la langue de la société d'accueil* : la langue est l'une des connaissances de base à l'intégration économique du salarié et de l'entrepreneur. La méconnaissance de la langue locale favorise les regroupements, ouvrant ainsi la voie aux marchés ethniques, plus propices au développement de la microentreprise de profil artisanal et familial.
4. *La connaissance de la structure d'opportunités* : si cette variable est limitée au marché ethnique, elle sera la première et principale source d'opportunités pour les microentreprises de profil artisanal et familial. Les petites et moyennes entreprises orientées vers le développement évoluent à partir du marché générique.
5. *Les connaissances techniques (métier)* : les qualités techniques de l'entrepreneur permettent d'augmenter les chances de réussite du démarrage et, à l'inverse, de diminuer le risque.

Ces variables n'ont pas fait l'objet de questions spécifiques dans notre étude. Elles ont émergé des données récoltées à la suite de l'analyse des entrevues et des groupes de discussion. Les commentaires qui les accompagnent sont en fait des hypothèses découlant de nos observations. Ainsi, des études plus poussées sur les effets de ces variables dans la création et la gestion d'entreprises mériteraient d'être réalisées. Par exemple, les données permettent d'avancer l'hypothèse voulant que plus la combinaison de ces variables sera présente à un degré élevé, plus la création d'entreprise sera rapide et d'envergure (profil PME).

Par ailleurs, la revue de la littérature montre que les recherches sur les entrepreneurs immigrants ont pour la plupart été réalisées dans les grandes agglomérations métropolitaines. Malgré certains efforts de la part des organismes gouvernementaux québécois pour corriger cette lacune, il serait intéressant d'étudier le phénomène de création d'entreprises ethniques en milieu régional. Les rares

immigrants à s'installer hors des grands centres éprouvent diverses difficultés et ont tendance à y revenir. Qu'en est-il de cette situation ? Est-il illusoire pour les régions d'attirer une immigration active et dynamique ?

Enfin, certains auteurs recommandent d'utiliser des définitions opérationnelles et conceptuelles partagées par les chercheurs. On suggère également de définir les facteurs qui influent sur le succès d'un entrepreneur (succès défini en matière d'événements particuliers et mesurables comme les ventes brutes, le profit net, le nombre d'années en affaires, les parts de marché, les retours sur investissement ou sur l'équité). Le cadre théorique de notre recherche offre la possibilité de réaliser des recherches longitudinales dans diverses régions et divers pays, et ce, à partir de définitions et de méthodes communes. Nous rejoignons ainsi les recommandations de Venkataraman (1997) et de Bruyat et Julien (1998) qui proposent de s'intéresser à la relation entre les éléments de nature intrinsèque et extrinsèque plutôt que de chercher une définition commune de l'entrepreneur. Les deux études suggèrent comme thème central les actions d'individus présentant des caractéristiques particulières (les entrepreneurs) réalisées dans des environnements économique, politique et social.

BIBLIOGRAPHIE

- BHERER, H. et D. ROBICHAUD (1996). *Étude sur les défis de la région de Québec pour l'attraction et la rétention d'immigrants désireux de se lancer en affaires*, Québec, Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec.
- BRENNER, G., G. CÉLAS et J.M. TOULOUSE (1992). *New Immigrants and New Business : the Chinese and the Haitians in Montréal*, Montréal, Chaire d'entrepreneurship Maclean Hunter, Rapport de recherche n° 92-03-01.
- BRENNER, G., G. CÉLAS et J.M. TOULOUSE (1992). *Haitian Entrepreneur in Montréal : New Lives, New Businesses*, Montréal, Chaire d'entrepreneurship Maclean Hunter, Rapport de recherche n° 92-09-04.
- BRUYAT, C. et P.A. JULIEN (1998). « Defining Entrepreneurship as a Field of Research : A New Perspective », Trois-Rivières, *Chaire Bombardier en gestion du changement technologique dans les PME/Institut de recherche sur les PME*, Université du Québec à Trois-Rivières.
- BURGESS, S. (1986). *The Nova Scotian Ethnocultural Entrepreneurial Experience*, Halifax, Multicultural Association of Nova Scotia.
- DRUCKER, P. (1985). *Les entrepreneurs*, Paris, l'Expansion/Hachette/J.-C. Lattès.
- HUBERMAN, M.A. et M.B. MILES (1991). *Analyse des données qualitatives : recueil des nouvelles méthodes*, Bruxelles, De Boeck-Wesmael.
- PORTES, A. et R. RUMBAUT (1990). *Immigrant America : A Portrait*, Berkeley, University of California Press.
- QUÉBEC, COMMUNAUTÉS CULTURELLES ET IMMIGRATION (1993). *Profil des gens d'affaires néo-québécois en Outaouais*, Québec, Conseil régional de développement de l'Outaouais.

- ROBICHAUD, D. (1999). *L'entrepreneuriat immigrant : Revue de la littérature*, Montréal, Chaire d'entrepreneurship Maclean Hunter, École des Hautes Études commerciales, cahier de recherche n° 99-05.
- ROBICHAUD, D. (1999). « Le domaine de l'entrepreneuriat », Montréal, Rapport théorique produit dans le cadre du programme conjoint de doctorat, École des Hautes Études Commerciales.
- ROBICHAUD, D. (2001). *La création d'entreprises par les immigrants. Le cas des Québécois d'origine portugaise de la région métropolitaine de recensement de Montréal*, Montréal, thèse présentée à la Faculté des études supérieures de l'École des Hautes Études commerciales en vue de l'obtention du grade de Philosophiae Doctor (Ph. D.) en sciences de l'administration.
- ROBICHAUD, D. (2002). *Le rôle des entrepreneurs dans la création de la communauté et du quartier portugais de Montréal*, Montréal, Chaire d'entrepreneurship Maclean Hunter, École des Hautes Études commerciales de Montréal, Cahier de recherche n° 2002-01.
- TENENBAUM, S. (1986). « Immigrants and Capital: Jewish Loan Societies in the United States, 1880-1945 », *American Jewish Historical Society Quarterly Publication*, 76(1).
- TOULOUSE, J.M. (1979). *L'entrepreneurship au Québec*, Montréal, Les Éditions Fides.
- TOULOUSE, J.M. (1988). *Entrepreneurship et gestion : opposition ou complémentarité*, Montréal, Chaire d'entrepreneurship Maclean Hunter, Rapport de recherche n° 88-04-01.
- TOULOUSE, J.M. et G. BRENNER (1988). *Les Entrepreneurs immigrants : à la recherche d'un modèle théorique*, Montréal, Chaire d'entrepreneurship Maclean Hunter, Rapport de recherche n° 88-05-01.
- TOULOUSE, J.M. et G. BRENNER (1990). *Immigrants as Entrepreneurs : Developing a Research Model*, Montréal, École des Hautes Études Commerciales.
- VENKATARAMAN, S. (1997). « The Distinctive Domain of Entrepreneurship Research », *Advances in Entrepreneurship, Firm Emergence and Growth*, vol. 3, p. 119-138.
- WALDINGER, R., H. ALDRICH et R. WARD (1990). *Ethnic Entrepreneurs : Immigrant Business in Industrial Societies*, Newbury Park (California), Sage Publications.

Entrepreneurship ethnique au féminin à Montréal¹

Sylvie Paré

INTRODUCTION

Dans une recherche menée pendant les années 1990, nous avons étudié les entrepreneurs ethniques de l'île de Montréal à partir d'un échantillon d'entrepreneurs de petites et moyennes entreprises (Paré, 2001 ; Juteau et Paré, 1997 ; Juteau et Paré, 1996). Nous avons plusieurs intentions de recherche dont celles d'appréhender les différences de genre parmi les entrepreneurs immigrants et non immigrants, selon des contextes urbains comme Montréal et Toronto.

À Montréal, les femmes participent à la main-d'œuvre dans une proportion significativement plus faible que les hommes, soit dans une proportion de 53,2 % comparativement à 68 % chez les hommes², et ce, dans des secteurs distincts de l'activité économique. Pendant les années 1990, les données du ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie montraient une progression rapide des femmes créatrices d'entreprises, notamment

-
1. Nous tenons à remercier le CRSH pour son appui à l'étude de l'entrepreneurship ethnique à Montréal. Tiré de l'enquête sur l'entrepreneurship ethnique réalisée sous la direction de Danielle Juteau, titulaire de la Chaire en relations ethniques de l'Université de Montréal.
 2. Conseil régional de développement de l'île de Montréal, 2000, p. 12.

dans la catégorie du travail autonome³. Les femmes constituent donc une force active spécifique et en croissance dans la vie économique montréalaise. De plus, chez les femmes immigrantes entrepreneures, on note une plus grande concentration dans des sous-secteurs de l'activité économique, soit le commerce de détail et les services aux entreprises, comparativement aux non-immigrantes.

Au cours de cette présentation, nous tentons de montrer empiriquement les grandes distinctions selon le genre et le statut d'immigrant, tout en examinant les secteurs de l'activité économique investis par les femmes comparativement aux hommes. Par ce *focus* sur les femmes entrepreneures des diverses origines ethniques, de groupes minoritaires ou majoritaires⁴, nous souhaitons contribuer à une meilleure connaissance du phénomène de l'entrepreneursip ethnique féminin à Montréal.

OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Objectifs

Dans notre programme de recherche sur l'entrepreneursip à Montréal (Paré, 2001 ; Juteau et Paré, 1997 ; Juteau et Paré, 1996), nous avons cherché à approfondir les liens entre l'entrepreneursip et l'origine ethnique, le statut immigrant, l'appartenance de sexe, l'activité économique et le milieu urbain d'insertion. Ainsi, nous voulions apporter une certaine contribution aux débats sur les rapports ethniques de classes sociales et de genre (Juteau, Daviau et Moallem, 1993). En particulier, nous avons recherché les ressemblances et différences entre les sexes pour répondre aux questions suivantes : Quelles sont les particularités de l'entrepreneursip ethnique féminin à Montréal ? Comment

-
3. Selon les données de Statistique Canada, en 1986, les travailleurs autonomes sont inclus parmi les individus qui font partie de la population active et qu'on catégorise de travailleurs expérimentés ; on y compte des personnes âgées de 15 ans et plus, à l'exclusion des résidents en institution, selon que la personne travaille pour une autre personne contre salaire, commission ou paiement en espèce, ou elle travaille pour un membre de la famille nucléaire sur la ferme, l'entreprise familiale, ou encore, pour elle-même avec des ressources humaines payées en salaire ou non. Le travailleur expérimenté est une sous-catégorie de la population active qui inclut les personnes qui ont un emploi, de même que celles en chômage ayant de l'expérience de travail. Dans cette recherche, nous retenons les travailleurs de 15 ans et plus qui sont à leur propre compte, avec ou sans salaire, dans un contexte d'entreprise non incorporée ; cette entreprise n'a pas d'identité légale distincte, mais peut prendre la forme d'un partenariat, d'une entreprise familiale ou d'une entreprise gérée par un propriétaire.
 4. Les groupes majoritaires et minoritaires occupent des positions de dominants et de dominés par rapport au pouvoir économique, politique ou culturel d'une société. Dans cette étude, les groupes majoritaires sont les Canadiens anglais et les Canadiens français au Québec, alors que les autres groupes ethniques représentent les groupes minoritaires.

se distinguent les femmes des hommes en matière d'entrepreneuriat ? Choisissent-elles cette voie sous l'effet de la contrainte ou est-ce une option de carrière volontaire ? Enfin, est-ce que l'importance croissante de l'entrepreneuriat féminin à Montréal résulte d'une participation peu satisfaisante au marché du travail ?

Cadre théorique

Nous avons adopté le modèle de développement des entreprises ethniques de Waldinger (Waldinger, Aldrich et Ward, 1990), modèle repris et ajusté par Wong et Ng (1998). Ce modèle tient compte notamment des facteurs internes et externes à l'entreprise dont les facteurs prédisposant à l'entrepreneuriat, les ressources ethniques, les stratégies entrepreneuriales, la structure d'opportunités, ainsi que l'ouverture (ou fermeture) des marchés ethniques et non ethniques. Nous tenons compte aussi des apports théoriques de Light (1972), lequel a mis en évidence l'importance du capital culturel et social dans la capacité d'accéder aux ressources.

Nous avons aussi retenu la définition de l'entrepreneuriat féminin⁵ du Groupe de travail sur l'entrepreneuriat féminin :

une personne qui prend des risques financiers pour créer ou acquérir une entreprise, et qui la dirige de manière innovatrice et créatrice en développant de nouveaux produits et en conquérant de nouveaux marchés⁶.

Méthodologie

Pour notre étude sur le terrain, nous avons sélectionné un échantillon d'entrepreneurs représentatifs de l'entrepreneuriat de petites et moyennes entreprises ethniques de l'île de Montréal. D'entrée de jeu, lors de la planification de l'échantillon, nous avons exclu les entrepreneurs immigrés qui sont venus sous la catégorie d'admission des immigrants investisseurs car ceux-ci ne correspondent pas aux catégories d'entrepreneurs étudiés dans le champ de l'entrepreneurship ethnique (Light, 1972, 1979 ; Light, Sabagh, Bozorgmehr et DerMartirosian, 1994 ; Waldinger, Aldrich et Ward, 1990 ; Portes, 1987).

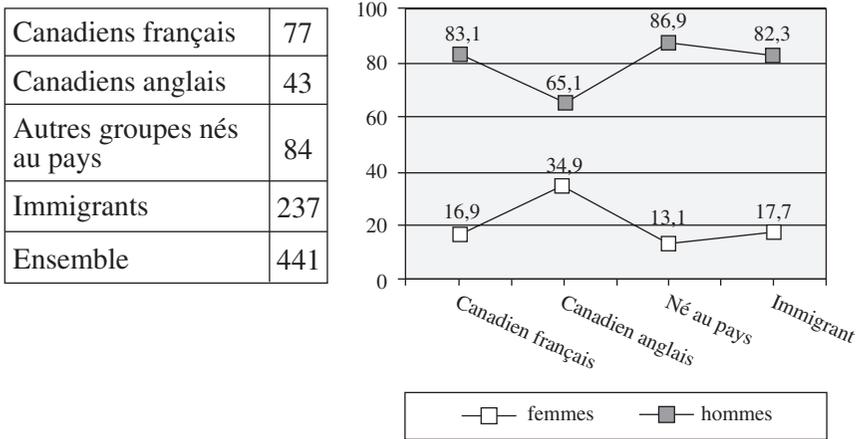
L'échantillon final des 441 entrepreneurs a été sélectionné à partir d'une population d'entrepreneurs constituée sur la base des données contenues dans les fichiers suivants : le fichier central des entreprises de l'Inspecteur général des institutions financières du Québec et le fichier BJ Hunter.

5. Celle-ci s'inspire des définitions découlant des travaux de Dina Lavoie pour le Conseil consultatif sur la situation de la femme et ceux de Louis-Jacques Filion, titulaire de la Chaire d'entrepreneurship McLean Hunter.

6. Groupe de travail sur l'entrepreneuriat féminin, 2000, p.11.

Il s'agit d'un échantillon par quota, tiré aléatoirement qui tient compte d'objectifs de recherche comme la comparaison entre les groupes majoritaires, Canadiens français (77 cas), Canadiens anglais (43 cas) et les groupes minoritaires nés au pays (84 cas) ou immigrés⁷ (237 cas).

FIGURE 1
Composition de l'échantillon



Source : Enquête sur l'entrepreneurship ethnique à Montréal, 1994.

Une fiche de sélection a été administrée préalablement à l'enquête sur le terrain, pour sélectionner les cas appropriés. Une fois ce processus complété, des enquêtes en face à face ont eu lieu. L'administration du questionnaire s'est déroulée entre le 18 juillet 1993 et le 26 février 1994. Il comportait 186 questions fermées et ouvertes.

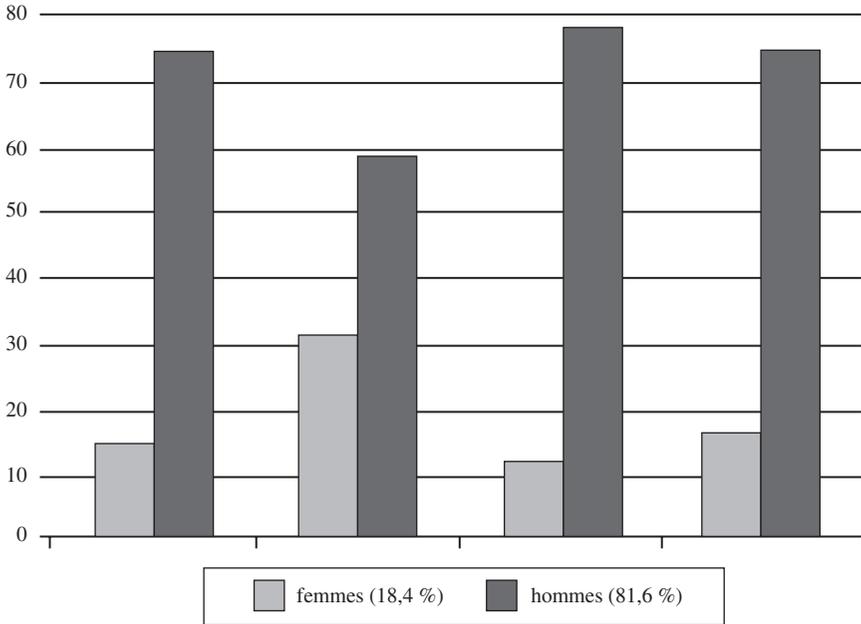
**IMPORTANTANCE RELATIVE DES FEMMES
DANS L'ENSEMBLE DES ENTREPRENEURS**

Examen des groupes comparatifs

Globalement, 18,4% de l'échantillon est composé de femmes entrepreneures. Dans chacun des groupes, nous observons une grande présence masculine. En effet, les hommes représentent plus de 80% des entrepreneurs dans trois des

7. Nous avons regroupé les entrepreneurs immigrés dans une seule catégorie. Plus de 50 origines ethniques s'y retrouvent telles les origines italienne, juive, grecque, libanaise, chinoise, vietnamienne, russe, etc.

FIGURE 2
Appartenance ethnique, selon le genre et le groupe



Source : Enquête sur l'entrepreneurship ethnique à Montréal, 1994.

quatre catégories. À l'examen des groupes⁸, on remarque que les Canadiens anglais présentent des différences importantes dans la proportion femmes/hommes en faveur des femmes, et cela, par rapport aux autres groupes.

En effet, seules les femmes entrepreneures d'origine canadienne-anglaise sont plus importantes en termes proportionnels. Elles comptent pour 35 % de l'entrepreneuriat canadien-anglais, alors qu'elles forment environ 20 % des autres groupes, une différence qui nous semble attribuable notamment à une variable identifiée dans nos travaux précédents : des différences de statuts civils liées au cycle de vie ou au mode de vie de ces entrepreneures (veuves, divorcées, etc.).

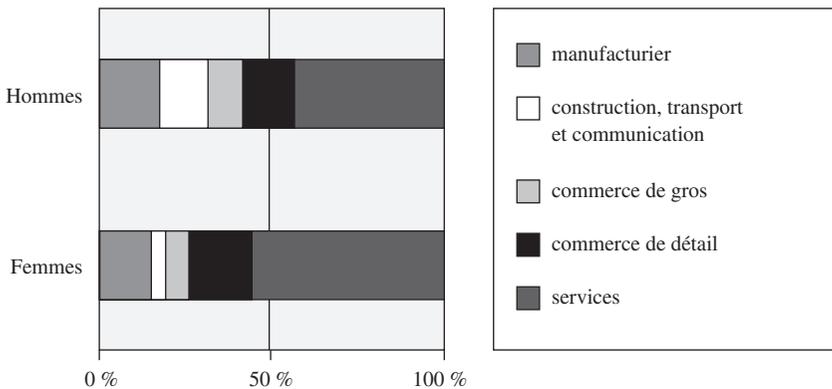
Pourquoi ces femmes ont-elles plus d'entrepreneurship ? Peut-on poser l'hypothèse d'un meilleur accès aux ressources ? Auraient-elles une plus grande tradition des affaires ? Nous examinons les données de l'enquête pour répondre à ces diverses questions.

8. Les groupes identifiés sont les suivants : les Canadiens français, les Canadiens anglais, les autres groupes nés au pays et les immigrants.

Secteur de l'activité économique selon le genre

Est-ce que les femmes de notre étude se différencient vraiment des hommes au regard des secteurs et sous-secteurs de l'activité économique lorsqu'il s'agit de créer une entreprise? À l'examen de la figure 3, nous relevons trois grandes différences chez les entrepreneurs féminins. Faits déjà connus, elles occupent peu de place dans les entreprises de construction, transport et communication par rapport à leurs vis-à-vis masculins, alors qu'elles sont proportionnellement plus présentes dans le commerce de détail et, particulièrement, dans les services personnels. Ces observations sont basées sur l'ensemble des femmes de notre étude, incluant les Canadiennes françaises et les Canadiennes anglaises.

FIGURE 3
Division de l'activité économique, selon le genre

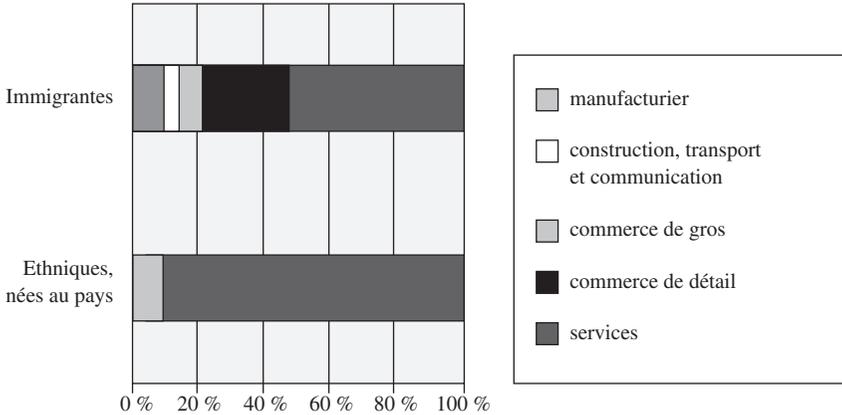


Source: Enquête sur l'entrepreneurship ethnique à Montréal, 1994.

En distinguant entre les divers groupes que nous avons cernés pour nos analyses, nous observons chez les entrepreneures immigrantes et non immigrantes des différences importantes (figure 4). Les personnes d'origines autres que canadienne-française ou canadienne-anglaise (appelées aussi immigrantes de la deuxième ou troisième génération) se concentrent à peu près uniquement dans les secteurs de l'activité économique des divisions du commerce de gros et des services. Quelles en sont les explications? Des analyses ultérieures sur les motifs de création pourraient ici orienter une discussion future à cet effet. Sans vouloir en faire un *a priori*, les entreprises de service sont généralement moins lourdes financièrement à mettre sur pied, les moyens de production étant souvent limités à un espace de location (ou la résidence personnelle) et quelques équipements (ex. : salon de coiffure, atelier de couture ou fleuriste). L'accès à la propriété des ressources serait ici davantage à la disposition des femmes entrepreneures.

FIGURE 4

Division de l'activité économique, femmes entrepreneures immigrantes et des autres groupes ethniques nées au pays



Source : Enquête sur l'entrepreneurship ethnique à Montréal, 1994.

Par contre, dans une entreprise d'usinage, la nécessité de posséder des moyens de production comme de la machinerie coûteuse, « consommatrice d'espace » et très souvent de haute technologie (et ce, de plus en plus dans les PME), devient tributaire d'un investissement important au démarrage. Nous l'avons constaté dans nos travaux antérieurs, l'accès au financement de démarrage est souvent difficile pour les entrepreneurs qui veulent démarrer une PME et souvent plus pour les femmes que pour les hommes, une question de capital social.

LES FACTEURS QUI PRÉDISPOSENT À L'ENTREPRENEURSHIP ETHNIQUE ET LE SAVOIR-FAIRE

La vocation d'entrepreneur

Se lancer en affaires, est-ce possible pour tous ? Quelles sont les motivations à démarrer sa propre entreprise ? Est-ce juste d'affirmer qu'il faut un esprit entrepreneurial « inné » pour se lancer en affaires ?

Plusieurs auteurs ont travaillé sur ces questions et montrent l'importance des facteurs personnels et culturels dans l'acte de création d'entreprise. Par exemple, nous avons repéré dans les travaux de Julien et Marchesnay (1996) et de Toulouse et Brenner (1992) certains points communs quant aux préalables à la création d'entreprises. Pour Julien et Marchesnay, on retrouve des facteurs explicatifs comme certains traits de caractère typique identifiables chez les « acteurs de l'entrepreneuriat » : autonomie, forte confiance en soi, persévérance, opportunisme, capacité d'être à l'avant-garde, talent d'organisateur, ingéniosité,

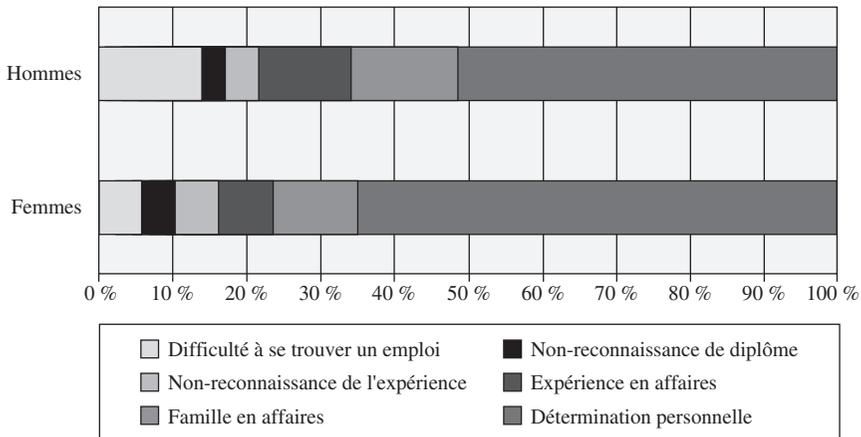
goût du risque et solidité face à l'incertitude. Or, tous n'ont peut-être pas les mêmes occasions d'affaires, des réseaux bien développés, l'accès aux mêmes ressources et les mêmes motifs pour se lancer en affaires, malgré des qualités entrepreneuriales équivalentes. Comment se présentent ces traits dans l'ensemble des catégories d'entrepreneurs étudiées ?

Facteurs prédisposant à l'entrepreneuriat selon le genre

Le facteur le plus souvent évoqué par les entrepreneurs (pour plus de la moitié d'entre tous) consiste en une détermination personnelle puisque, disent-ils, « j'ai toujours voulu être en affaires⁹ », facteur qui s'était révélé dominant dans nos travaux (Juteau et Paré, 1996, 1997 ; Paré, 2001). Le passé entrepreneurial familial entre aussi en considération mais de manière moins importante, de même que l'expérience à titre d'entrepreneurs. Certains font face à des difficultés pour se trouver un emploi et, malgré nos perceptions, les problèmes liés à la déqualification et ceux de la non-reconnaissance des diplômes apparaissent plus marginalement dans nos données.

Chez les femmes de l'étude, la détermination personnelle à créer une entreprise est plus importante que chez les hommes (figure 5). Auraiient-elles un

FIGURE 5
Facteurs prédisposant à la création d'entreprise, selon le genre



Source : Enquête sur l'entrepreneurship ethnique à Montréal, 1994.

9. Le taux que nous avons obtenu pour l'étude de Côte-des-Neiges était de 35 %. Nous avons vu que l'échantillon étudié dans le quartier Côte-des-Neiges se composait surtout d'entrepreneurs immigrés récents dont les raisons de création d'entreprises relèvent plus souvent de facteurs contraignants.

plus grand esprit entrepreneurial que leurs vis-à-vis masculins, une plus grande conviction de leurs talents? Nous aurions à vérifier cette hypothèse à partir d'analyses qualitatives complémentaires.

Par ailleurs, environ le tiers des entrepreneurs de l'échantillon ont mentionné d'autres raisons à la création de leur entreprise: parmi ces raisons, nous retrouvons le fait d'avoir été encouragés par la famille et les amis, d'être autonomes et de jouir de flexibilité d'horaires et de plus d'argent. Ces facteurs concordent bien avec la littérature sur le sujet: le désir d'autonomie, la flexibilité et l'indépendance sont des caractéristiques reconnues de l'« acte d'entrepreneuriat¹⁰ ».

Parmi les divers facteurs prédisposants évoqués, la comparaison entre les genres montre une moins grande expérience familiale préalable chez les femmes. Nos données montrent aussi que les femmes évoquent moins le facteur « difficulté à se trouver un emploi » que les hommes mais ont, en contrepartie, plus de difficultés à faire reconnaître leurs diplômes.

Donc, les femmes entrepreneures sont véritablement plus déterminées à fonder ou mener une entreprise qu'autrement et elles le sont plus que leurs vis-à-vis masculins, ceux-ci disposant d'une plus grande expérience familiale et ayant éprouvé de plus grandes contraintes lors de leur recherche d'emploi.

Le savoir-faire selon le genre

Après l'examen des facteurs prédisposant à l'entrepreneuriat, nous avons analysé la formation et l'expérience de l'ensemble des entrepreneurs avant la création de leur entreprise. Nous avons relevé que, plus souvent, les connaissances ont été acquises dans le même genre d'entreprise que celle créée par l'entrepreneur. Nous avons découvert que c'est surtout à titre d'employé ou comme gestionnaire d'une entreprise semblable que ces entrepreneurs ont pu parfaire leurs connaissances avant la création de leur propre entreprise. Avoir suivi des cours ou bénéficié de l'aide familiale ou d'amis constituent aussi des préalables à la création d'entreprise.

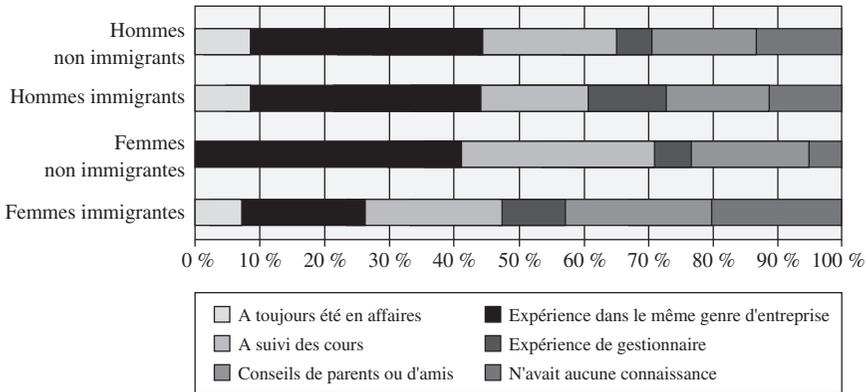
Le savoir-faire peut aussi dépendre du fait que certains entrepreneurs de l'étude ont toujours été en affaires, ce qui expliquerait leur accès « naturel » aux connaissances. Nous faisons ici allusion à ceux qui avaient déjà une ou plusieurs expériences de création. D'autres n'avaient aucune connaissance et sont partis en affaires dans des circonstances particulières¹¹. Le programme des jeunes entrepreneurs figure parmi ces circonstances.

10. P.-A. Julien et M. Marchesnay, 1996, p. 63.

11. Pour une majorité des entrepreneurs immigrés, les motifs de l'immigration sont reliés à l'amélioration de leurs conditions de vie, à la fuite de la situation politique dégradée de leur pays d'origine, à l'amélioration d'une situation économique (protection du capital), à l'accroissement des économies et à la réunification familiale.

FIGURE 6

Savoir-faire des entrepreneurs ethniques, immigrants et non immigrants (autres groupes natifs), selon le genre



Source : Enquête sur l'entrepreneuriat ethnique à Montréal, 1994.

La comparaison basée sur le genre et sur le statut immigrant révèle des variations internes importantes. À l'exception de femmes non immigrantes, une faible proportion des entrepreneurs avait déjà été en affaires; plusieurs (4 cas sur 10) avaient généralement acquis de l'expérience dans une entreprise similaire; d'autres (2 cas sur 10) avaient suivi des cours alors que les autres avaient acquis de l'expérience préalable à titre de gestionnaire ou suivaient des conseils d'amis.

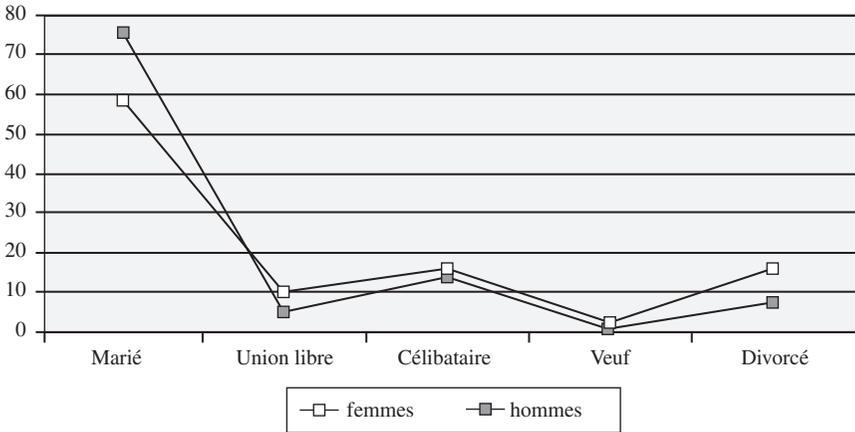
À l'examen des entrepreneurs féminins des groupes minoritaires, on constate que les femmes non immigrantes ont surtout acquis leur savoir-faire dans une entreprise du même genre que la leur, ce facteur étant de moindre importance chez les femmes immigrantes. Pour celles-ci, c'est beaucoup plus leur expérience préalable comme gestionnaire qui leur a servi dans leur propre entreprise. Pour certaines de ces femmes immigrantes (1 cas sur 5), le manque total de connaissances ne fut pas un frein à la création de leur entreprise, alors que les femmes non immigrantes ont été beaucoup plus prudentes, notamment parce qu'elles ont suivi des cours plus souvent que leurs consœurs immigrantes. Par ailleurs, les hommes immigrants ou non immigrants se ressemblent à plusieurs égards sauf pour les cours de formation. Les immigrants entrepreneurs sont moins nombreux à en avoir suivi que leurs confrères non immigrants.

En résumé, on peut dire que les femmes et les hommes des groupes minoritaires de l'étude se distinguent dans leurs savoir-faire. Chez les immigrants femmes ou hommes, on remarque une constante; l'accès à des cours de formation semble réduit par rapport aux autres.

Des hypothèses d’explication

Au-delà des différences observées parmi les facteurs prédisposants et les savoir-faire, nous avons remarqué dans nos travaux antérieurs que femmes et hommes se différenciaient en matière d’état civil. Les femmes entrepreneures sont plus souvent célibataires, en union libre, veuves ou divorcées que leurs vis-à-vis masculins, et ce, de façon significative (figure 7).

FIGURE 7
État civil des entrepreneurs, selon le genre

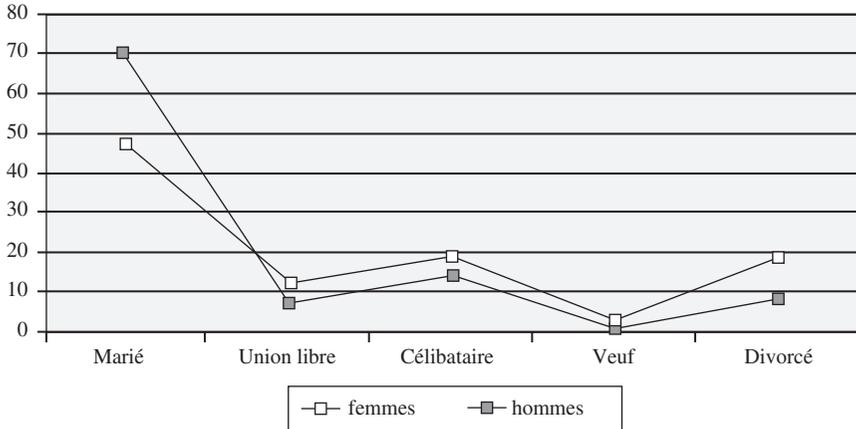


Source : Enquête sur l’entrepreneurship ethnique à Montréal, 1994.

Nous avons analysé les variables du genre et de l’état civil des entrepreneurs de notre échantillon pour découvrir que dans la plupart des cas, les hommes sont mariés (70 % comparativement à moins de 50 % pour les femmes) alors que les femmes présentent un profil plus diversifié. De fait, dans la moitié des cas, les femmes entrepreneures sont divorcées, en union libre ou célibataires. Cette diversité d’états civils renvoie à des conditions différentes d’autonomie financière de l’entreprise. En effet, cela signifie que les femmes entrepreneures ne peuvent compter autant sur l’aide de leurs époux ou conjoints, un désavantage comparatif. Leurs vis-à-vis masculins bénéficient le plus souvent de la main-d’œuvre gratuite de l’épouse et, de ce fait, allègent la masse salariale de leur entreprise. Par contre, celles-ci peuvent compter sur l’aide de leurs enfants et des amis.

Nous avons voulu aussi tenir compte du statut de minoritaire, c’est-à-dire contrôler pour le groupe des entrepreneurs des groupes minoritaires nés au pays (autres que Canadiens français et Canadiens anglais) et pour celui des entrepreneurs immigrants. À la figure 8, nous observons qu’en dépit des taux de divorce et de célibat moins importants, les rapports demeurent les mêmes : 75 % des

FIGURE 8
**État civil des entrepreneurs ethniques des groupes minoritaires,
 selon le genre**



Source : Enquête sur l'entrepreneuriat ethnique à Montréal, 1994.

entrepreneurs masculins sont mariés comparativement à 58 % du côté féminin. Il y a deux fois plus de divorcés et de personnes en union libre chez les femmes que chez les hommes de l'échantillon.

Les analyses de Westwood et Bhachu (1988) sur l'articulation entre ethnicité, économie et genre ont montré le rapport de dépendance des femmes dans la petite et moyenne entreprise ethnique.

But it is argued that those ethnic groups deemed to be more « successful » in the business world than others are characterized by social structures which give easier access to female labour subordinated to patriarchal control mechanisms¹².

Sans aller jusqu'à prétendre à l'affranchissement des femmes sur le marché du travail ou de l'entreprise familiale pour devenir entrepreneures afin d'échapper à la subordination, nous pouvons dire que le statut civil des personnes étudiées structure la manière d'en arriver à l'entrepreneuriat. Les femmes divorcées, célibataires ou en union libre possèdent donc des conditions distinctives pour en arriver à l'entrepreneuriat, leur projet entrepreneurial étant peut-être le résultat d'un processus d'autonomie.

12. S. Westwood et P. Bhachu, 1988, p. 22.

CONCLUSION

Au début de cet exposé, nous interrogeons les particularités de l'entrepreneurship ethnique féminin à Montréal, dont les distinctions selon le genre et les ressources pour faire ce cheminement. Malgré l'abondance de données sur le sujet, nous n'avons pas répondu entièrement à chacune des interrogations. Une étude de nature plus qualitative nous permettrait de jeter un regard plus approfondi sur les itinéraires de création des entreprises de ces femmes entrepreneures.

En dépit de ce constat, nous avons appris que femmes et hommes ne font pas le choix d'être entrepreneurs dans les mêmes secteurs d'activité économique, ne le font pas pour les mêmes motifs et ne possèdent pas la même préparation à l'entrepreneuriat. D'abord, le désir des femmes entrepreneures d'avoir leur propre entreprise dépasse celui de leurs vis-à-vis masculins, surtout chez les femmes immigrantes. Plus déterminées à mener une entreprise, elles n'ont souvent pas les mêmes préalables, c'est-à-dire le même capital culturel et social.

Malgré un capital personnel et des ressources distinctes, si plus de femmes entrent sur le marché économique général ou ethnique par la voie de l'entrepreneuriat, une participation dynamique à l'économie, il devient impératif qu'on développe des mesures d'appui à cet épanouissement menant à une plus grande équité entre les genres dans la structure économique.

BIBLIOGRAPHIE

- ANCTIL, Pierre (1984). « Double majorité et multiplicité ethnoculturelle à Montréal », *Recherches sociographiques*, 25(3), p. 441-450.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (1997). *Portrait socio-économique des femmes du Québec et de ses régions*.
- CONSEIL RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DE L'ÎLE DE MONTRÉAL (2000). *Êtes-vous du genre ? Un portrait comparatif de la situation économique des femmes et des hommes de l'Île de Montréal*, Comité des femmes et développement régional.
- FILION, Louis-Jacques (1997). *Le champ de l'entrepreneuriat : historique, évolution, tendances*, École des Hautes Études commerciales, Chaire d'entrepreneurship Maclean Hunter, Cahier de recherche n° 97-01.
- GRUPE DE TRAVAIL SUR L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ (2000). *Entreprendre au féminin*, Rapport remis au ministre de l'Industrie et du Commerce.
- GUILLAUMIN, Colette (1992). *Sexe, Race et Pratique du pouvoir*, Paris, Côté-femmes.
- HELLY, Denise et Alberte LEDOYEN (1994). *Immigrés et création d'entreprise, 1990*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture.
- JULIEN, Pierre-André et Michel MARCHESNAY (1996). *L'entrepreneuriat*, Paris, Economica.
- JUTEAU, Danielle et Sylvie PARÉ (1996). « L'entrepreneurship ethnique », *Interface*, 17(1), p. 18-28.

- JUTEAU, Danielle et Sylvie PARÉ (1997). «L'entrepreneurship à Côte-des-Neiges : le périmètre Victoria/Van Horne », dans D. Meintel, V. Piché, D. Juteau et S. Fortin (dir.), *Le quartier Côte-des-Neiges à Montréal. Les interfaces de la pluriethnicité*, Paris, L'Harmattan, p.129-160.
- JUTEAU, Danielle, Jocelyne DAVIAU et Mino MOALLEM (1993). «L'entrepreneurship ethnique à Montréal : première esquisse», *Cahiers québécois de démographie*, 21(2), p. 119-145.
- LAVOIE, Dina (1988). *Les entrepreneures : pour une économie canadienne renouvelée*, Ottawa, Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme.
- LIGHT, Ivan (1972). *Ethnic Enterprise in America : Business and Welfare Among Chinese, Japanese and Blacks*, Los Angeles, University of California Press.
- LIGHT, Ivan (1979). «Disadvantaged Minorities in Self-Employment», dans William Petersen (dir.), *The Background to Ethnic Conflict*, Leiden, E.J. Brill.
- LIGHT, Ivan, G. SABAGH, M. BOZORGMEHR et C. DERMARTIROSIAN (1994). «Beyond the Ethnic Enclave Economy », *Social Problems*, 41(1), p. 65-80.
- PARÉ, Sylvie (2001). «L'entrepreneurship ethnique à Montréal : des prédispositions, du savoir-faire et des stratégies, d'ici et d'ailleurs », *Revue organisation et territoires*, 10(2), p. 49-55.
- PORTES, Alejandro (1987). «The Social Origins of the Cuban Enclave Economy of Miami », *Sociological Perspectives*, 30(4), p. 340-372.
- TOULOUSE, Jean-Marie et Gabrielle BRENNER (1992). *Activités d'affaires et groupes ethniques à Montréal*, École des Hautes Études commerciales, Chaire d'entrepreneurship Maclean Hunter, Rapport de recherche n° 92-09-02.
- WALDINGER, Roger, Howard ALDRICH et Robin WARD (dir.) (1990). *Ethnic Entrepreneurs : Immigrant Business in Industrial Societies*, Sage Series on Race and Ethnic Relations, vol. 1, USA.
- WESTWOOD, S. et P. BHACHU (1988). *Enterprising Women, Ethnicity, Economy and Gender relations*, New York, Routledge.
- WONG, Lloyed L. et Michele NG (1998). «Chinese Immigrant Entrepreneurs in Vancouver : A Case Study of Ethnic Business Development », *Canadian Ethnic Studies*, 30(1), p. 64-85.

Notes biographiques

Jean-Claude Barbier est directeur de recherche (CNRS), au Centre d'études de l'emploi (Noisy le Grand, France). Sociologue, il travaille particulièrement sur la comparaison des politiques sociales et des systèmes de protection sociale en Europe, ainsi que sur la construction européenne, notamment la « stratégie européenne pour l'emploi ». Il a publié, notamment, *Les politiques de l'emploi en Europe* en 1997 chez Flammarion, *Les politiques de l'emploi en Europe et aux États-Unis*, avec J. Gautié, aux PUF, en 1998 et, avec H. Nadel, *La flexibilité du travail et de l'emploi*, en 2000, chez Flammarion.

Marie-Agnès Barrère-Maurisson est chargée de recherche au CNRS (section 36) dans le domaine Travail et Emploi. Elle est docteure d'État ès lettres et sciences humaines, enseignante régulière au DEA « Politique sociale et Société », Université Paris I. Elle fut responsable scientifique du European Network on Policies and the Division of Unpaid and Paid Work, Tilburg University, The Netherlands, de 1995 à 2000 et elle est directrice du Groupe Division familiale du travail (MATISSE).

Kamel Béji, docteur en économie du travail de l'Université de Toulouse I, est chercheur au Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT, Laval), à Québec. Il s'intéresse aux thèmes de recherche portant sur l'insertion socioprofessionnelle, les enjeux de la formation initiale et de la formation professionnelle continue sur les marchés du travail contemporains.

Line Croteau est psychologue depuis 1996 et professionnelle de recherche au CRIEVAT, Laval, Québec, depuis 1993. Détentrice d'un baccalauréat en psychologie de l'UQTR et d'une maîtrise en sciences de l'orientation de l'Université Laval, elle est également directrice générale du Centre Femmes aux 3A de Québec inc. depuis 1999, organisme visant la réinsertion sociale des femmes judiciairisées. Ses intérêts de recherche portent principalement sur les mécanismes d'intégration socioprofessionnelle de populations diverses et sur le développement d'interventions appropriées.

Lucie France Dagenais est chercheuse à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse depuis 1993. Docteure en sociologie, ses recherches portent entre autres sur le thème des jeunes. Outre des expertises sociologiques réalisées pour la Commission, elle a participé aux Mémoires sur la réforme de la loi sur la Sécurité du revenu et rédigea les sections traitant des jeunes à l'aide sociale. Elle a aussi publié des articles scientifiques : « La question des jeunes et la stratégie d'emploi jeunesse, éléments de réflexion », *Cahiers de recherche sociologique* (automne 1998), « La jeunesse, une construction du discours sociopolitique canadien de 1965 à 1989 », *Sociologie et sociétés* (printemps 1996). Elle a de plus présenté des communications aussi bien ici : « Le "déséquilibre" des âges dans la fonction publique », au Forum Le pont entre les générations, Montréal (1998) qu'à l'étranger : « Les politiques d'emploi des jeunes au Canada », à l'Association internationale des sociologues de langue française, en France (1989). De plus, ses recherches sur l'emploi développent un volet spécifique aux jeunes : « Le travail autonome au Canada : analyse selon le sexe et l'âge et incidences sur le revenu », conférence présentée au 14^e Congrès mondial de sociologie, Montréal (1998). Finalement, par son expérience professionnelle à la Commission de l'Emploi et de l'Immigration du Canada avant 1993, elle fut responsable notamment de l'implantation au Québec du premier programme d'Alternance travail-études. Ses plus récentes recherches portent sur les droits parentaux, la discrimination fondée sur la grossesse, le harcèlement moral au travail ainsi que sur le travail autonome et la protection sociale.

Martine D'Amours est candidate au doctorat en sociologie et assistante de recherche à l'Institut national de la recherche scientifique (INRS-Urbanisation, Culture et Société). Membre du groupe de recherche TRANSPOL (Transformations du travail, de l'âge et des politiques), elle travaille sur des projets portant sur le travail autonome et la protection sociale, l'économie sociale, ainsi que le travail et le vieillissement.

Nikolas Ducharme, candidat à la maîtrise de l'ENAP, préside les activités du Comité adviseur de Solidarité jeunesse (CASJ). Frederico Fonseca, M. Sc. science politique, en est le coordonnateur. Le CASJ est un comité à qui le ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) a confié des mandats spécifiques. Il réunit des représentants du milieu communautaire, public et privé. Son mandat consiste notamment à exercer une vigilance à l'égard du projet Solidarité jeunesse, à préserver la mobilisation des acteurs aux niveaux national, régional et local et à collaborer à l'évaluation du projet.

Titulaire d'une maîtrise en science politique de l'Université de Montréal, Frederico Fonseca a d'abord œuvré à la Direction de la recherche de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. Il a également occupé un poste d'agent de recherche au Conseil permanent de la jeunesse où il était notamment responsable du dossier concernant le Sommet du

Québec et de la jeunesse. Depuis le mois d'août 2000, M. Fonseca coordonne les travaux du Comité aviseur de la Solidarité jeunesse, lequel relève du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

Geneviève Fournier, Ph. D. en sciences de l'éducation, est directrice du Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail, section Laval, et professeure au Département des fondements et pratiques en éducation à l'Université Laval. Elle s'intéresse particulièrement aux questions liées à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes et aux parcours professionnels discontinus des travailleurs et travailleuses plus âgés.

Madeleine Gauthier, Ph. D. en sociologie, est professeure à l'INRS-Urbanisation, Culture et Société. Elle est responsable de l'Observatoire Jeunes et Société et dirige actuellement des projets de recherche sur l'insertion professionnelle et le rapport au travail des jeunes sans diplôme, la migration des jeunes et l'insertion des jeunes en régions. Elle est l'auteure d'articles et de volumes dont *Une société sans les jeunes ?* (IQRC, 1994). Elle a, entre autres, dirigé *Pourquoi partir ? La migration des jeunes d'hier et d'aujourd'hui* (PUL-IQRC, 1997), co-dirigé avec Jean-François Guillaume, *Définir la jeunesse ? D'un bout à l'autre du monde* (PUL-IQRC et L'Harmattan, 1999) et codirigé avec Laurence Roulleau-Berger, *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord* (Éditions de l'Aube, 2001).

Diplômée en sciences infirmières, Diane Lavallée a de plus une formation de 2^e cycle en administration publique de l'ÉNAP. Elle a été présidente de la Fédération québécoise des infirmières et infirmiers (FQII) – fédération de 12 000 membres – puis présidente fondatrice de la Fédération des infirmières et infirmiers du Québec (FIIQ) – fédération de 45 000 membres – de 1987 jusqu'en 1993. Madame Lavallée a occupé la fonction de secrétaire générale à la Condition féminine au Gouvernement du Québec de 1994 à 1996. De 1996 à juin 1999, elle a été sous-ministre adjointe au ministère des Affaires municipales et de la Métropole. En juin 1999, le gouvernement du Québec lui confie le poste de présidente du Conseil du statut de la femme qui a pour mandat de conseiller le gouvernement sur toutes les questions relatives aux droits des femmes dans toutes les sphères d'activités (santé, éducation, travail, fiscalité, violence, etc.) et aussi d'informer le public dans ces divers domaines.

Frédéric Lesemann est professeur titulaire à l'Institut national de la recherche scientifique (INRS-Urbanisation, Culture et Société). Il dirige le Groupe de recherche sur les Transformations du travail, des âges et des politiques. Il mène des travaux sur le vieillissement en emploi et sur les travailleurs et travailleuses d'expérience dans les secteurs de la fabrication métallique, des communications, des services financiers, des services sociaux et de santé. Il est également spécialisé dans l'analyse des politiques sociales, de l'évolution de l'État-

providence, de la transformation des solidarités et de la protection sociale. Il est membre du CRISES (Centre de recherche sur les innovations sociales) et du GIRA (Groupe interdisciplinaire de recherche sur les Amériques).

Sylvie Paré détient un doctorat en sociologie de l'Université de Montréal et a complété une étude postdoctorale au Centre d'études ethniques de la même université (CEETUM) sur les perceptions et les expériences des clients face aux agents immobiliers dans la production de la ségrégation résidentielle ethnique. Depuis 1993, elle s'est consacrée notamment à des travaux sur l'entrepreneuriat ethnique, au sein de la Chaire en relations ethniques du CEETUM. Elle a aussi participé à des travaux du GRES (Groupe de recherche ethnicité et société) sur le quartier Côte-des-Neiges, à Montréal. Elle participe aussi au programme de recherche d'Immigration et Métropoles, notamment à des travaux comparatifs sur l'entrepreneuriat ethnique dans deux contextes, Montréal et Toronto. Elle participe à des travaux sur le même thème à la Chaire McLean Hunter de l'École des Hautes Études commerciales. Elle est professeure associée au Département d'études urbaines et touristiques de l'École des sciences de gestion de l'UQAM. Elle y mène actuellement des travaux sur les pratiques gagnantes de gestion de la diversité dans le contexte métropolitain de Montréal au GRAM (Groupe de recherche en affaires municipales).

Thierry Ribault est économiste et chargé de recherches au CNRS. Il travaille au laboratoire Clersé-Ifrési du CNRS-Université de Lille I depuis 1991 et a séjourné au Japon de 1993 à 1997 dans le cadre d'un détachement dans le centre de recherche du Nacsis (sciences de l'information), puis à la Maison franco-japonaise de Tokyo. Il a également été chercheur invité au Japan Institute of Labour et à la Faculté d'économie de l'Université de Nagoya. Il travaille sur l'emploi dans les activités de service, la manière dont il est socialement et économiquement construit, ainsi que la manière dont sa contribution à la production de richesse est évaluée dans différents systèmes nationaux. Auteur d'articles dans des revues telles que la *Revue française de gestion*, *Formation-Emploi*, *Économies et sociétés*, la *Revue française de sociologie*, il est également coauteur d'ouvrages tels que *France, Japon, États-Unis : l'emploi en détail*, *Japanese Management in the Low Growth Era*, et *Flexible Working in Food Retailing : A comparison between France, Germany, the United Kingdom and Japan*.

Denis Robichaud est spécialiste de la stratégie, de l'entrepreneuriat et du management. Il a complété un baccalauréat spécialisé en administration à l'Université d'Ottawa, un M.B.A. en management à l'Université Laval et obtenu son Ph. D. en administration à l'École des Hautes Études commerciales de Montréal. Il est professeur à la Télé-université, où il enseigne la stratégie, les affaires électroniques, le commerce international, l'entrepreneuriat et le management. Ses recherches portent sur la création d'entreprises par les immigrants, l'innovation dans les entreprises de la nouvelle économie (multimédia) et le développement

local. Ses principales publications ont paru dans la revue *Organisations et Territoires*, dans les cahiers de recherche de la Chaire d'entrepreneurship Maclean Hunter et dans les actes de divers colloques.

Diane-Gabrielle Tremblay, Ph. D. en économie du travail, est professeure titulaire à la Télé-université, cotitulaire de la Chaire Bell-Téluq-Enap en technologies et organisation du travail et chercheure associée au Centre francophone pour l'informatisation des organisations (CEFRIO). Elle a été professeure invitée à l'université de Lille I et à la European School of Management (Paris), et a publié plusieurs articles dans des revues comme la *Revue de gestion des ressources humaines*, *Labour and Management in Development*, *Gestion, Économies et sociétés*, *Travail, genre et société*, et signé (ou cosigné) divers ouvrages, dont : *Économie du travail, Aménagement et réduction du temps de travail, Le paradoxe de l'âgisme dans une société vieillissante* (Ed. St-Martin, 1997, 1998), *Gestion des ressources humaines ; typologies et comparaisons internationales* (PUQ, 1998), *Où va le temps de travail ?* (Octares, 2000). Spécialiste du marché du travail, elle mène des recherches sur le télétravail et les communautés virtuelles, le travail autonome, les systèmes locaux d'innovation, le secteur du multimédia, le temps de travail, ainsi que l'articulation emploi-famille.

Claude Trottier, Ph. D. en sociologie, est professeur titulaire au Département des fondements et pratiques en éducation de la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université Laval. Auteur de plusieurs articles, il est également membre associé du Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail et membre du Comité scientifique de l'Observatoire Jeunes et Société de l'Institut national de la recherche scientifique de l'Université du Québec.

Mircea Vultur est professeur-chercheur à l'INRS-Urbanisation, Culture et Société et membre du Comité scientifique de l'Observatoire Jeunes et Société. Détenteur d'un doctorat en sociologie de l'Université Laval, il poursuit actuellement des recherches sur les nouvelles dynamiques du travail dans les sociétés occidentales. L'insertion professionnelle des jeunes constitue un des axes prioritaires de ses recherches.

Table des matières

Remerciements	vii
Avant-propos	ix
<i>Diane-Gabrielle Tremblay et Lucie France Dagenais</i>	
Nouveaux modes d'exercice et nouvelles formes de travail ?	
Quelles évolutions pour l'avenir ? Une introduction générale	1
<i>Diane-Gabrielle Tremblay</i>	
Mondialisation, continentalisation et emploi	2
Mondialisation, continentalisation et globalisation	4
La vision institutionnaliste du marché du travail et des systèmes d'emploi	7
Les conditions de travail et leur évolution dans un contexte de changements techniques et organisationnels	12
Les emplois et horaires non standards progressent	16
Des liens entre les horaires et les emplois non standards	17
Conclusion	20
Bibliographie	21
PARTIE I	
JEUNES ET INSERTION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	25
Des modèles d'insertion en Europe ?	27
<i>Jean-Claude Barbier</i>	
La vulgate internationale orthodoxe	28
L'insertion en France	30
L'invention de l'insertion	30
Jalons historiques (1975-2000)	35
Activation et insertion en Europe	40
Deux régimes polaires d'activation dans l'Union européenne	41
Conclusion	43
Bibliographie	44

Évolution de la situation d’insertion socioprofessionnelle de jeunes diplômés au cours des cinq premières années sur le marché du travail 47
Geneviève Fournier, Kamel Béji et Line Croteau

Le travail atypique chez les jeunes : quelques données statistiques 49
 Les diplômés bénéficient-ils d’une position enviable ? 50
 Méthodologie 55
 Formation de l’échantillon 55
 Déroulement de l’étude 55
 Résultats 55
 Conclusion 65
 Bibliographie 68

Les jeunes Québécois sans diplôme : perspectives comparées sur l’insertion professionnelle et le rapport au travail 71
Mircea Vultur, Claude Trottier et Madeleine Gauthier

Le taux de sortie sans diplôme et le taux de décrochage au secondaire 72
 Le taux de sortie sans diplôme au collégial 75
 La part des jeunes dans l’ensemble de la population et sur le marché du travail au Québec 77
 Indicateurs de l’insertion professionnelle des jeunes selon l’ordre d’enseignement et le fait de détenir ou pas un diplôme 80
 Autres résultats de recherche sur les différences entre diplômés et non-diplômés du point de vue de leur insertion professionnelle 84
 Éléments d’interprétation des différences entre diplômés et non-diplômés quant à l’insertion 86
 Le rapport au travail des jeunes 88
 Conclusion 91
 bibliographie 93

La recherche-action Solidarité jeunesse : l’amorce d’un modèle d’insertion sociale et professionnelle québécois 95
Nikolas Ducharme et Frederico Fonseca

Qui sont les jeunes qui prennent part à Solidarité jeunesse ? 96
 Quelques enjeux liés à la qualification des jeunes 98
 Le cas de la Côte-Nord 99
 La recherche-action Solidarité jeunesse : l’amorce d’une solution 99
 Une recherche-action 100
 Principaux postulats de Solidarité jeunesse 101
 Le projet 102
 Quelques résultats préliminaires 103
 Solidarité jeunesse comme politique sociale efficace : de 21 millions de clients à 7 millions de citoyens 105
 Miser sur l’humain 106

L'arrimage et la mobilisation des partenaires aux plans local, régional et national	106
Une nouvelle façon d'intervenir localement	107
Conclusion	108
Bibliographie.	108
PARTIE II	
FEMMES ET INSERTION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL	117
Travailler un peu, beaucoup, comment ?	
L'intégration des femmes en emploi	119
<i>Diane Lavallée</i>	
Femmes, famille et emploi au Japon	125
<i>Thierry Ribault</i>	
L'emploi féminin au Japon : un modèle de rupture d'activité	130
L'âge des enfants est un facteur déterminant de l'activité féminine. . .	132
Le temps partiel au Japon : un statut d'emploi féminin	136
Le temps partiel : effet de structure industrielle ou stratégie des entreprises ?	136
Pourquoi les entreprises ont-elles recours aux salariés à temps partiel ?	138
Pourquoi l'offre de travail à temps partiel est-elle si importante ? . . .	140
L'organisation du travail comme facteur structurant des comportements d'activité des femmes.	148
Salaryman versus pâtre	148
Durabilité des bases patriarcales du rapport salarial japonais.	151
Conclusion	153
Bibliographie.	154
Temps de travail, temps parental :	
une conciliation problématique pour les femmes	157
<i>Marie-Agnès Barrère-Maurisson</i>	
Nouvelles formes familiales et temps de vie	160
Les nouvelles formes de monoparentalité	161
Une redéfinition des formes familiales à partir de l'enfant.	162
Cinq temps de vie	162
Une mesure des tâches familiales en termes de temps de travail	164
La construction de la notion de temps parental.	164
Les quatre temps parentaux	165
Le temps parental : un travail à mi-temps	166
Le surtemps professionnel des pères et le surtemps parental des mères.	167
Temps professionnel + temps parental : une charge plus lourde pour les mères que pour les pères	167

De nouveaux découpages des temps et des activités	168
Travail et hors travail	168
Les femmes travaillent au total chaque jour 11 heures, les hommes moins de 10 heures	169
Dans les couples, la femme « inactive » travaille en fait à temps complet	169
Travail rémunéré, non rémunéré et non travail	170
Conclusion	172
Bibliographie	172
Marché du travail et équité, ou comment concilier vie professionnelle et vie familiale	171
<i>Marie-Agnès Barrère-Maurisson</i>	
Conciliation, un terme connoté	172
Démocratie et parité homme-femme	173
Équilibre social et réduction de la durée du travail	177
Bibliographie	182
Articulation emploi-famille et temps de travail : comment juguler profession et famille dans les secteurs à horaires variables ?	183
<i>Diane-Gabrielle Tremblay</i>	
Les difficultés de l’articulation emploi-famille	184
Notre recherche	186
L’existence et l’utilisation des mesures	187
L’étude de cas dans le secteur récréotouristique	194
Les problèmes d’horaires variables et non standards !	195
Les impacts sur la vie de couple	197
Comment organiser l’imprévisible ?	197
La participation des pères	199
Comment concilier les besoins de l’organisation et des individus ? . .	202
Heures supplémentaires et semaine comprimée	204
Conclusion	210
Bibliographie	213
PARTIE III	
LES TRAVAILLEURS VIEILLISSANTS ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL	217
Viellissement de la main-d’œuvre, dynamiques d’entreprises et politiques publiques : évolution d’un itinéraire de recherche	219
<i>Frédéric Lesemann</i>	
L’importance d’une lecture diachronique de l’objet d’étude	220
Le possible piège de la référence à la « société salariale » européenne . . .	222

De nouvelles dynamiques de l'État, des entreprises et du vieillissement . . .	225
L'État : de l'État-providence à l'État « partenaire »	226
Les entreprises dans un processus de compétition mondiale et devant compter sur l'expérience de leurs travailleurs	228
Les individus vieillissants : de l'âge comme catégorie à la notion d'expérience.	229
Une approche sectorielle des dynamiques d'entreprises	230
Conclusion	231
Bibliographie.	232
Le passage du salariat au travail autonome après 40 ans	235
<i>Martine D'Amours</i>	
Le travail autonome comme forme flexible.	236
Les trajectoires de salariés devenus travailleurs autonomes après 40 ans . . .	238
Contexte de rupture et éléments structurant la phase de repositionnement	239
Le travail autonome comme choix stratégique	240
Comparaison des emplois sous l'angle du revenu, du temps de travail et de la protection sociale	242
Comparaison sous l'angle de la centralité du travail et du rapport au travail.	243
Impact de la transition sur les représentations des formes d'emploi, des risques sociaux et de l'avancée en âge	245
Conclusion	248
Bibliographie.	249
PARTIE IV	
LES DIFFÉRENCES ETHNIQUES	
ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL	251
La création d'entreprises par les immigrants	
le cas des Québécois d'origine portugaise	
de la région métropolitaine de recensement de Montréal	253
<i>Denis Robichaud</i>	
Cadre d'analyse	254
L'entrepreneur	256
Les caractéristiques du groupe ethnique	256
La structure d'opportunités	257
Les orientations de la société d'accueil	258
Les actions stratégiques de l'immigrant	258
La route du salarié	259
La route de l'entrepreneuriat	259
Méthodologie	260
Les résultats	261

Conclusion	271
Futures avenues de recherche	273
Bibliographie	274
Entrepreneurship ethnique au féminin à Montréal	277
<i>Sylvie Paré</i>	
Introduction	277
Objectifs et méthodologie de la recherche	278
Objectifs	278
Cadre théorique	279
Méthodologie	279
Importance relative des femmes dans l'ensemble des entrepreneurs	280
Examen des groupes comparatifs	280
Secteur de l'activité économique selon le genre	282
Les facteurs qui prédisposent à l'entrepreneurship ethnique et le savoir-faire	283
La vocation d'entrepreneur	283
Facteurs prédisposant à l'entrepreneuriat selon le genre	284
Le savoir-faire selon le genre	285
Des hypothèses d'explication	287
Conclusion	289
Bibliographie	289
Notes biographiques	291