

*Recension des écrits sur la situation  
générale de l'insertion professionnelle  
des jeunes au Québec  
ainsi que sur  
l'insertion professionnelle dans  
quelques professions autres que  
l'enseignement*

Fiches de lecture

Présentées par :

Anne-Catherine Vallerand  
et  
Stéphane Martineau

LABORATOIRE D'ANALYSE DE L'INSERTION  
PROFESSIONNELLE EN ENSEIGNEMENT  
(LADIPE)

Université du Québec à Trois-Rivières

Avril 2007

## Table des matières

Liste des références pour chacune des fiches .....	3
Introduction .....	6
Méthode pour fiches de lecture .....	7
Fiche de lecture 1 .....	8
Fiche de lecture 2 .....	22
Fiche de lecture 3 .....	29
Fiche de lecture 4 .....	31
Fiche de lecture 5 .....	34
Fiche de lecture 6 .....	44
Fiche de lecture 7 .....	48
Fiche de lecture 8 .....	56
Fiche de lecture 9 .....	60
Fiche de lecture 10 .....	64
Fiche de lecture 11 .....	69
Fiche de lecture 12 .....	72
Fiche de lecture 13 .....	74
Fiche de lecture 14 .....	79
Fiche de lecture 15 .....	84
Fiche de lecture 16 .....	89
Fiche de lecture 17 .....	92
Fiche de lecture 18 .....	95
Fiche de lecture 19 .....	98
Fiche de lecture 20 .....	101
Fiche de lecture 21 .....	106
Fiche de lecture 22 .....	112
Fiche de lecture 23 .....	114
Fiche de lecture 24 .....	119

## Liste des références pour chacune des fiches

### Fiche de lecture 1 :

Ancil, Mélanie (2004). *La relève dans le secteur des emplois hautement qualifiés : recension des travaux*, Rapport soumis au Conseil de la science et de la technologie du Québec, Observatoire Jeunes et Société, Institut national de la recherche scientifique, Urbanisation, Culture et Société, février 2004.

### Fiche de lecture 2 :

Cloutier, René, Trottier, Claude et Laforce, Louise (1998). Les projets de vie et l'insertion professionnelle de femmes et d'hommes titulaires d'un baccalauréat, *Recherches féministes*, 11(1), 111-132.

### Fiche de lecture 3 :

Conseil interprofessionnel du Québec (2004), *Le Québec professionnel en chiffres*, Colloque national 30<sup>e</sup> anniversaire du code des professions et du système professionnel, 10 et 11 novembre 2004.

### Fiche de lecture 4 :

Descheneaux, Nadine, Girard, Anne et Paquin, Marie-Lyse (2005). « Au hasard des chemins : Parcours de diplômés », *Magazine Jobboom* 6(1).

### Fiche de lecture 5 :

Dussault, G. et al. (2001). *Le marché du travail en soins infirmiers au Canada : Revue de la littérature*, Rapport présenté à la Table ronde des intervenants en soins infirmiers, Groupe de recherche interdisciplinaire en santé (GRIS), Université de Montréal.

### Fiche de lecture 6 :

Finnie, Ross (2000). Ils s'en tirent bien : L'emploi et les gains des diplômés de l'enseignement postsecondaire, *Revue trimestrielle de l'éducation* (7)1, Centre de la Statistique de l'Éducation, Statistique Canada.

### Fiche de lecture 7 :

Fournier, Geneviève, Béji, Kamel et Croteau, Line (2002). « Évolution de l'insertion socioprofessionnelle de jeunes diplômés ». Dans D.-G. Tremblay et L. F. Dagenais (dir.), *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, Presses de l'Université du Québec, p. 47-69.

### Fiche de lecture 8 :

Frenette, Marc (2000). Les employés surqualifiés ? Les diplômés récents et les besoins de leurs employeurs. *Revue trimestrielle de l'éducation* (7)1, Centre de la Statistique de l'Éducation, Statistique Canada.

Fiche de lecture 9 :

Galarneau, Julie (2004) « Pour accompagner les jeunes vers l'insertion professionnelle, l'expérimentation d'un modèle inédit. » *Carriérologie*, 9(4), 531-550.

Fiche de lecture 10 :

Gauthier, Madeleine (2000), « L'insertion professionnelle des jeunes au cœur d'une nouvelle définition du centre et de la marge. ». Dans G. Fournier, et B. Bourassa (dir.), *Les 18 à 30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme...*, Collection Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, p. 59-82.

Fiche de lecture 11 :

Jetté, Christian (2000). La redéfinition des temps de vie et la nécessaire transformation des institutions. Dossier : Des pratiques adaptées aux nouveaux temps de vie, *Nouvelles Pratiques Sociales*, 13(2), 26-40.

Fiche de lecture 12 :

Lalut, Stéphanie (2006). Placement des diplômés universitaires : Si la tendance se maintient... *Magazine Jobboom* 7(9).

Fiche de lecture 13 :

Malenfant, Romaine, LaRue, André, Mercier, Lucie et Vézina, Michel (2002). Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale, *Nouvelles pratiques sociales* 15(1), 111-130.

Fiche de lecture 14 :

Ministère de l'Éducation du Québec (2000). *L'insertion professionnelle des titulaires d'un baccalauréat ou d'une maîtrise au cours des deux dernières décennies*, Bulletin statistique de l'éducation, n° 17, août 2000.

Fiche de lecture 15 :

Paillé, Pierre (1994). L'intégration des jeunes travailleurs dans des usines du secteur manufacturier, *Recherches sociographiques*, XXXV (2), 217-236.

Fiche de lecture 16 :

Poirier, Julie (2003). *Assurer la relève de demain : Une priorité nécessaire*, Ordre des infirmières et infirmiers du Québec, Conférence présentée lors du II<sup>e</sup> congrès mondial des infirmières et infirmiers francophones : La passion du soin infirmier au défi d'une plus grande humanité, Palais des Congrès, Montpellier, France, du 25 au 28 mai 2003.

Fiche de lecture 17 :

Proulx, Marie-Hélène (2004), La précarité de l'emploi des travailleurs : Le savoir gaspillé, *Magazine Jobboom* (5)9.

**Fiche de lecture 18 :**

Proulx, Marie-Hélène (2006). Cassée! La génération des beaux, bons, pas chers, *Magazine Jobboom* 7(9).

**Fiche de lecture 19 :**

Rouleau-Berger, Laurence (1998). Professionnels de l'insertion au contact des jeunes en situation précaire de la coproduction et de la discrimination des compétences. *Lien social et politiques, RIAC*, 40, p. 39-45.

**Fiche de lecture 20 :**

Trottier, Claude (2000). Questionnement sur l'insertion professionnelle des jeunes, *Lien social et politiques*, 43, printemps 2000, 93-101.

**Fiche de lecture 21 :**

Trottier, Claude (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 à 30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme...*, Collection Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, p. 35 à 57.

**Fiche de lecture 22 :**

Trudel, Dominique et Dugré, Suzanne. (2002). *Défis et support à l'insertion professionnelle de jeunes diplômés en psychoéducation*. Disponible en ligne : <http://www.uquebec.ca/capres/fichiers/uqat-jan02-NM.shtml>

**Fiche de lecture 23 :**

Université de Sherbrooke, Relance 2006 auprès des diplômées et diplômés de 2004 (1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> cycle). Disponible en ligne : <http://www.usherbrooke.ca/sve/relance/relance2006/index.html>

**Fiche de lecture 24 :**

Webber, Maryanne (dir.) (2000). *Les diplômés récents et les besoins de leurs employeurs. L'emploi et les gains des diplômés*, Revue trimestrielle de l'éducation (7)1, Centre de la Statistique de l'Éducation, Statistique Canada.

## Introduction

Ce document est le fruit des travaux du *Laboratoire d'analyse de l'insertion professionnelle en enseignement* (LADIPE) de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR). Ce laboratoire, fondé en 2004 poursuit deux grands objectifs :

- 1) Décrire, analyser et comprendre le phénomène de l'insertion professionnelle des enseignants du primaire et du secondaire du Québec dans toutes ses dimensions.
- 2) Dégager des pistes d'intervention pour favoriser l'entrée dans la carrière enseignante.

Partenaire du *Carrefour national de l'insertion professionnelle en enseignement* (CNIPE), le LADIPE est formé de quatre professeurs du département des sciences de l'éducation de l'UQTR :

- Stéphane Martineau
- Annie Presseau
- Liliane Portelance
- Christine Lebel

Ce laboratoire, reconnu et financé par l'Université du Québec à Trois-Rivières, compte aussi en son sein deux étudiants des cycles supérieurs :

- Anne-Catherine Vallerand (étudiante à la maîtrise en sciences de l'éducation à l'UQTR)
- Jean-Paul Ndoreraho (étudiant au doctorat en sciences de l'éducation de l'UQTR)

Le LADIPE peut aussi compter sur le travail d'une professionnelle de recherche :

- Christine Bergevin

### **Stéphane Martineau**

Professeur à l'UQTR

Responsable du LADIPE

Chercheur régulier du Centre de recherche interuniversitaire sur la formation et la profession enseignante (CRIFPE)

## Méthode pour fiches de lecture

### Les sections :

Référence : Indique la référence complète du texte lu.

Résumé : Résumé qui fait un tour d'horizon du contenu du texte en quelques lignes.

Notes de lecture : Notes prises lors de la lecture du texte : comprend des reformulations (en bleu) et des citations (en orange). Les sous-titres du texte original sont souvent repris (en noir).

### Les couleurs :

Ce qui est en **orange** : Les citations tirées telles quelles du texte.

Ce qui est en **bleu** : Les phrases personnelles qui résument les idées du texte. Reformulées dans les mots de la rédactrice des fiches de lectures.

Ce qui est en **noir** : Les sous-titres du texte, les phrases qui ne sont pas des citations mais qui s'inspirent trop du texte pour être considérées comme des phrases personnelles.

## Fiche de lecture 1

**Référence :** Anctil, Mélanie (2004). *La relève dans le secteur des emplois hautement qualifiés : recension des travaux*, Rapport soumis au Conseil de la science et de la technologie du Québec, Observatoire Jeunes et Société, Institut national de la recherche scientifique, Urbanisation, Culture et Société, février 2004.

**Résumé :** Ce rapport traite de l'orientation au travail des jeunes, notamment dans le domaine des sciences et technologies. Il effectue une recension des travaux sur le sujet publiés au cours des cinq dernières années. Plus particulièrement, ce rapport s'intéresse à la recension des études qualitatives réalisées sur la question de l'orientation des jeunes au travail. Le rapport traite des thématiques suivantes : l'attitude à l'égard des études postsecondaires, la place des jeunes dans le secteur des emplois hautement qualifiés, les jeunes et les mutations du marché du travail et le rapport au travail des jeunes.

**N.B. :** Certaines sections du rapport qui ne sont pas en lien avec la question de l'insertion professionnelle, ne seront pas résumées (ou seront résumées très brièvement).

### 1. L'attitude à l'égard des études postsecondaires :

La trajectoire scolaire est aujourd'hui moins linéaire qu'auparavant et plusieurs jeunes vont suivre des trajectoires éclatées marquées par des études à temps partiel, des moments de répit, des retours en arrière, etc. Les années de formation ne sont donc plus nécessairement consécutives et les jeunes peuvent aller sur le marché du travail pour revenir aux études par la suite. Par ailleurs, les jeunes poursuivent leurs études plus longtemps qu'autrefois.

#### 1.1 La population cible :

Cette section traite du rapport aux études de jeunes inscrits au postsecondaire, soit à l'enseignement collégial et universitaire.

#### 1.2 La poursuite des études : les facteurs en perspective :

##### 1.2.1 L'interruption des études après le secondaire :

Certains jeunes choisissent de ne pas poursuivre leurs études une fois le secondaire terminé. Selon Foley (2001), ayant effectué une analyse des statistiques canadiennes, 23% des canadiens indiquent avoir choisi de ne pas entreprendre d'études postsecondaires par manque d'argent. Au Québec, la situation est un peu différente : le manque d'argent est peu souvent mentionné comme raison de ne pas poursuivre mais 17% disent ne pas être intéressés par les études postsecondaires.

##### 1.2.2 La poursuite d'études postsecondaires : les obstacles à la formation technique :

Les diplômés du secteur technique sont particulièrement recherchés sur le marché de l'emploi. Toutefois, au Québec, seulement 52% des étudiants en formation technique obtiennent leur diplôme, 5 ans après le début des études (Paillé, 2003). [Ainsi, plusieurs](#)

étudiants abandonnent les études collégiales avant l'obtention de leur diplôme notamment par manque d'argent ou par désir d'aller tout de suite sur le marché du travail. Par contre, pour plusieurs étudiants, l'interruption des études collégiales ne marque par un arrêt définitif, et un retour s'effectue après quelque temps sur le marché du travail.

### 1.2.3 La poursuite d'études postsecondaires : en route vers l'université :

Plusieurs étudiants choisissent de poursuivre des études universitaires afin d'acquérir de nouvelles connaissances et d'obtenir un diplôme (Pageau et Bujold, 2000). Toutefois, l'accès aux études universitaires est influencé par le milieu socioéconomique de l'individu. Ainsi, les étudiants provenant d'un milieu socioéconomique élevé auront davantage tendance que les autres à choisir des études universitaires (Gauthier, 2003, Pageau et Bujold, 2000).

### 1.2.4 Les défis du métier d'étudiant :

Plusieurs étudiants vivent une certaine angoisse, compte tenu des conditions d'accès au marché du travail qui sont de plus en plus exigeantes de même que de la précarité et de l'insécurité d'emploi qu'ils risquent de rencontrer lors des premières années sur le marché de l'emploi.

Selon l'enquête de Maranda et Leclerc (2002) : *« Alors que les étudiants issus des programmes marqués par la rareté d'emploi jouent la carte de la passion pour la discipline comme condition d'intégration au programme, ceux issus des domaines où l'emploi est presque assuré à la sortie des études misent davantage sur la performance scolaire. » (p. 10)*

## **1.3 Les secteurs de formation investis par les jeunes :**

### 1.3.1 Les études en science et technologie : persistance de la répartition selon le sexe :

Les inscriptions et les diplomations en sciences naturelles et en génie sont demeurées plutôt stables au cours des trente dernières années (Foisy et al., 2000). Toutefois, il y a eu d'importants changements quant à la répartition entre les disciplines et entre les sexes. Ainsi, on assiste à une importante hausse de l'effectif féminin dans les universités et les femmes sont majoritaires en sciences de la santé, en éducation et en lettres. Par contre, les hommes gardent une longueur d'avance en sciences appliquées (Arrache, 2003, Gauthier, 2003) quoique les femmes s'y intéressent de plus en plus.

*« Les disciplines « de la vie » – représentées par la biologie, la biochimie, l'agriculture et la zoologie – ont la cote auprès des femmes, alors que les hommes continuent de se concentrer dans les sciences « de la matière » (Foisy et al., 2000). » (p. 11).*

En général, les femmes tendent à choisir davantage les disciplines à caractère plus humain, alors que les hommes choisissent davantage les disciplines où ils doivent faire appel à des connaissances techniques de même qu'à la connaissance des outils et des matériaux.

## **2. La place des jeunes dans le secteur des emplois hautement qualifiés :**

La main d'œuvre devient désormais de plus en plus scolarisée. Au Québec, en 2002, plus de la moitié des emplois étaient occupés par le détenteur d'un diplôme d'études postsecondaires (MEQ, 2003).

### **2.1 L'intérêt pour les emplois hautement qualifiés :**

#### **2.1.1 À quoi s'emploient-ils ? Le profil des jeunes en emploi :**

Les jeunes adultes occupent une grande proportion des emplois en sciences naturelles et appliquées, alors que les adultes plus âgés occupent une large proportion des emplois en sciences sociales, en enseignement et en administration publique (Gauthier, 2002a).

Ainsi, les jeunes adultes arrivent sur le marché du travail dans un contexte où le développement scientifique et technologique prend de l'ampleur et où prédomine la société du savoir.

#### **2.1.2 Le discours public et l'orientation des jeunes :**

Lors de leur choix de carrière, les jeunes sont influencés par les messages véhiculés par les médias et les professions dites « d'avenir ». Par contre, ils ont tendance à idéaliser le marché de l'emploi et ils doivent faire attention car ces secteurs sont influencés par les fluctuations économiques, ce qui peut faire baisser subitement la demande. **En outre, les prédictions d'emploi doivent être interprétées avec prudence car le marché du travail est en constante mutation et qu'un secteur ayant un fort taux d'emplois à un moment, peut très bien être saturé quelques années plus tard, une fois les études terminées.**

Notamment, dans le secteur des technologies de l'information et des communications (notamment en informatique), plusieurs jeunes ont tendance à idéaliser le marché du travail et à s'attendre à de bonnes conditions d'emplois. Pourtant, la demande d'informaticiens est présentement en baisse constante et le taux de chômage des diplômés du collégial en informatique est passé de 4,5% en 1999 à 11,4% en 2002. (Gemma, 2003).

### **2.2 L'attitude des jeunes à l'égard des carrières scientifiques :**

Pour l'ensemble des disciplines de sciences naturelles et de génie, le nombre d'inscription et de diplomations demeure stable depuis plusieurs années. Par contre, d'une discipline à l'autre, il y a d'importantes fluctuations.

**L'intérêt des jeunes pour la science dépend de plusieurs facteurs, notamment la socialisation de ces derniers à la science au sein de leur famille, de leur entourage et de l'école (Godin, 1999). Par ailleurs, plusieurs carrières scientifiques sont méconnues des jeunes en ce qui a trait aux tâches, au salaire et à la formation requise pour y accéder.** En outre, l'image que les jeunes québécois se font des carrières scientifiques demeure relativement stéréotypée,

plusieurs croyant que les exigences requises sont exagérément hautes, ou encore que l'emploi est relativement rare.

### 2.2.3 Le sentiment d'une déqualification chez les jeunes travailleurs très scolarisés :

Les jeunes travailleurs hautement scolarisés sont davantage susceptibles d'avoir le sentiment d'être trop qualifiés par rapport à l'emploi occupé (Crompton, 2002). En effet, plusieurs jeunes travailleurs hautement qualifiés ont des attentes importantes en ce qui concerne leur emploi, notamment en terme de défi intellectuel et de possibilités de dépassement de soi et d'avancement.

*« Selon Boothby (2002), l'impression de déclassement s'explique par le fait que les jeunes travailleurs qui tentent de pénétrer le marché du travail ont davantage tendance à accepter un emploi qui ne correspond pas à leur formation, à leurs capacités ou à leurs connaissances, dans l'espoir d'accéder à des postes plus élevés grâce à l'expérience acquise sur le terrain. » (p. 22)*

## **3. Les jeunes et les mutations du marché du travail :**

Depuis les 25 dernières années, l'insertion professionnelle apporte certains défis pour plusieurs jeunes. Notamment, l'emploi standard (stable, régulier et à temps plein) a fait place à une diversification des formes de travail et en particulier à l'emploi atypique (à contrat, sur appel, occasionnel, etc.).

### **3.1 Les nouvelles caractéristiques de l'emploi chez les jeunes :**

Comparativement à autrefois, le parcours de la jeunesse québécoise actuelle est moins linéaire et davantage fragmenté, diversifié et complexe (Rouilleau-Berger, 2003). Néanmoins, les conditions de travail actuelle, où la précarité domine, semblent plutôt bien acceptées par les jeunes, qui y voient même des avantages, notamment quant à la liberté et à la plus grande possibilité de choix (Saint-Pierre, 2001).

#### 3.1.1 L'emploi atypique :

Au cours des décennies 1980 et 1990, l'insertion professionnelle des jeunes sur le marché du travail a été particulièrement difficile. Plusieurs jeunes ont alors connu le travail atypique (contrats, travail à temps partiel, travail autonome) qui caractérise les premières années sur le marché du travail. (Mercure, 1996)

Selon un ouvrage collectif sous la direction de Fournier et Bourassa (2000), le travail atypique, qui était autrefois marginal, est devenu la norme quant à l'insertion professionnelle des jeunes.

Par ailleurs, une étude portant sur les trajectoires d'insertion professionnelle d'individus diplômés au secondaire professionnel, au collégial ou à l'universitaire (Fournier, Béji et Croteau, 2001), démontre que ce ne sont pas tous les jeunes qui sont touchés de la même manière par la précarité et qu'en général, les diplômés des études supérieures ont des

conditions plus avantageuses. Par contre, l'obtention d'un emploi stable avec des conditions salariales décentes tout de suite après la fin des études se fait de plus en plus rare.

### 3.1.2 Le chômage des jeunes :

Depuis les années 1970, le taux de chômage chez les jeunes a beaucoup fluctué. Néanmoins, une constante demeure : plus le niveau de scolarité est élevé, plus le niveau de chômage est bas. Le taux de chômage des 15-24 ans est plus élevé que celui des 25 ans et plus.

### **3.2 Les jeunes face aux récentes transformations du marché du travail :**

*« Au Québec et dans l'ensemble du Canada par exemple, la situation de l'emploi a été plus favorable aux titulaires d'un diplôme d'études postsecondaires qu'aux diplômés du secondaire ou aux sans-diplôme, peu importe l'ordre d'enseignement depuis le début des années 90 (MEQ, 2003 : 6.1; Vultur et al., 2002; Trottier et al., 1995) » (p. 28)*

Il est plus facile pour les diplômés que pour les non diplômés de s'insérer sur le marché du travail puisque leur diplôme atteste de l'acquisition de certaines connaissances et peut servir de mesure quant aux capacités productives d'un individu (Vultur et al. 2002).

Outre la possession d'un diplôme, d'autres facteurs influencent l'insertion professionnelle tels que : l'expérience professionnelle, les compétences de l'individu et le réseau de contacts.

#### 3.2.1 Le cheminement plutôt que la carrière :

Comparativement aux générations précédentes, la génération des 20 à 30 ans est davantage disposée à la mobilité et son parcours professionnel est marqué par la diversité et le changement. Plusieurs jeunes ont intériorisé les conditions actuelles du marché du travail et comprennent que le travail standard ou permanent ne sera peut-être jamais leur lot. Aussi, axent-ils davantage sur le cheminement parcouru, c'est-à-dire sur la réalisation d'objectifs, qui peuvent être révisés au fil des opportunités plutôt que sur la carrière stable et permanente.

*« L'idée de faire carrière au sein d'une même entreprise toute la vie ne fait plus partie des attentes des individus les plus scolarisés qui ont intégré la mobilité à leur cursus. » (p. 29).*

La grande mobilité des jeunes travailleurs fait également en sorte qu'ils développent moins facilement et moins rapidement un sentiment d'appartenance face à une entreprise, particulièrement lors des premières années de leur insertion professionnelle.

Certains jeunes travailleurs apprennent à s'adapter à la situation de précarité et à en tirer avantage pour prouver leur valeur sur le marché de l'emploi ou pour consolider les acquis de leur formation (Paugam, 2001). Toutefois, selon Bourdon (2001), cette apparente acceptation de l'instabilité masque certaines difficultés telles que l'acceptation d'un emploi déqualifiant ou les inquiétudes quant aux compétences acquises en formation.

### **3.3 L'insertion professionnelle : les stratégies privilégiées :**

De nos jours, la période d'insertion professionnelle, où s'effectue la transition entre la formation et l'emploi, est de plus en plus longue et floue (Bourdon, 2001).

#### 3.3.1 La poursuite des études comme stratégie :

Souvent, les jeunes vont poursuivre plus longtemps leurs études, afin de maximiser leurs chances de trouver un emploi satisfaisant (Vergne 2001, Guédon, 2000). Ce peut également être une façon de retarder le moment de l'insertion professionnelle (Bourdon, 2001). La poursuite des études permet l'obtention d'un diplôme, condition jugée nécessaire, mais pas suffisante en elle-même pour obtenir un emploi stable et bien rémunéré.

Selon Rose (2000), donc les travaux portent sur la situation française, plusieurs travailleurs fortement scolarisés (donc diplômés) se retrouvent sur le chômage une fois les études terminées. La poursuite des études permet alors de conserver un statut social valorisant, puisque le statut d'étudiant est considéré par plusieurs comme préférable à celui de chômeur.

Par contre, au Québec, le taux de chômage des travailleurs scolarisés est moins problématique qu'en France. La décision de poursuivre des études n'est alors peut-être pas seulement liée au statut social de l'étudiant, mais surtout au mode de vie qui y est associé.

Par ailleurs, la stratégie de persévérance scolaire peut également viser à allonger la durée des études dans le but d'améliorer sa performance scolaire et ainsi d'être admis dans des programmes universitaires contingentés.

#### 3.3.2 Le développement de la polyvalence :

Le développement d'une certaine polyvalence chez les jeunes travailleurs peut favoriser leur insertion professionnelle (Gauthier, 1997). Les travailleurs doivent également développer une certaine flexibilité puisque de nos jours, une grande partie d'entre eux devront occuper plus d'un emploi au cours de leur carrière.

### **3.4 La mobilité géographique des jeunes : quand les études appellent ailleurs :**

Au Québec, plusieurs jeunes travailleurs choisissent de quitter les régions éloignées, afin d'aller étudier ou travailler dans les grands centres urbains. « *De tous les migrants partis pour faire leurs études, seulement 40 % retourneront dans leur milieu d'origine après l'obtention du diplôme (Gauthier et al., 2001 : 10). (p. 32). »*

#### 3.4.1 Pourquoi quitter sa région ?

Au départ, la majorité des jeunes choisissent de quitter leur région d'origine afin de poursuivre leurs études (Gauthier et al., 2001; LeBlanc et Noreau, 2000; Laflamme et Deschenaux, à paraître). D'autres choisissent de quitter pour aller travailler ailleurs ou pour suivre un conjoint (Gauthier, Côté, Molgat et Deschenaux, 2003). En général, ce sont les individus les plus scolarisés qui ont une plus grande tendance à la mobilité (Gauthier et al., 2001 à partir des enquêtes du Groupe de recherche sur la migration des jeunes).

Une fois les études terminées, les travailleurs davantage scolarisés auront tendance à s'installer dans les grands centres urbains où les perspectives d'emploi sont souvent meilleures que dans les régions éloignées et où la vie culturelle est plus présente et diversifiée.

#### 3.4.2 Le rapport au travail des jeunes migrants :

La grande mobilité des jeunes augmente leur chance de trouver un emploi qui correspond à leurs attentes et à leurs compétences (Gauthier, 2001). En général, comme les filles se scolarisent davantage que les garçons, elles sont également plus mobiles (Laflamme et Deschenaux, à paraître). Toutefois, cette migration des jeunes vers les grands centres urbains peut être inquiétante pour l'avenir des régions. Il faut alors tenter de favoriser leur retour en région à la fin des études.

#### 3.4.3 Le travail des jeunes en région : la part des emplois hautement qualifiés :

En sciences et technologies, ce sont les régions de Montréal, Québec et de l'Outaouais qui comptent le plus grand nombre de travailleurs, dont une grande proportion sont des jeunes. Souvent, les jeunes travailleurs sont peu informés des perspectives d'emplois offertes en région, malgré certaines initiatives récentes (notamment *Emploi Québec*, *Carrefours Jeunesse Emploi* de même que *Place aux jeunes*, qui visent à inciter les jeunes à retourner travailler dans leur région d'origine).

### **4. Le rapport au travail des jeunes :**

Les valeurs des jeunes d'aujourd'hui semblent similaires à celles de leurs parents, notamment le travail et la famille (Gauthier et Charbonneau, 2002; Pronovost, 2003).

#### **4.1 Le travail comme valeur :**

Le travail favorise l'intégration sociale et la construction de l'identité sociale (Lacharité et Pronovost, 2002; Saint-Pierre, 2001).

##### 4.1.1 Les thèses en perspective :

Le travail traditionnel, c'est-à-dire stable, à temps plein, régulier et à vie, tend à s'éteindre au profit du travail atypique marqué par l'instabilité, le chômage et la flexibilité. Face à ces changements, plusieurs auteurs stipulent que les jeunes d'aujourd'hui sont désengagés face au travail, qu'ils s'y investissent moins que les générations précédentes et qu'ils y trouvent moins de satisfaction et d'intérêt. Selon ces auteurs, le travail, qui autrefois occupait une place centrale, n'est aujourd'hui qu'un moyen parmi d'autres pour parvenir à la réalisation de soi (Zoll, 2003; Sérieyx, 2002; Achache, 2000). Par ailleurs, le travail entre en compétition avec d'autres valeurs telles que les loisirs, la famille et le couple et est alors considéré davantage comme un moyen de subsistance que comme une fin en soi (Hamel, 2000).

D'autres auteurs croient toujours que le travail occupe une place centrale dans la vie des jeunes en ce sens qu'il favorise la reconnaissance, le statut et l'appartenance sociale (Gauthier, 2002b; Fournier et Bourassa, 2000; Trottier, 2000; Dupuis *et al.*, 1997).

##### 4.1.2 Le travail comme source de réalisation de soi :

Les jeunes travailleurs recherchent un emploi valorisant. *« La fonction expressive, qui envisage le travail comme facteur d'épanouissement et de construction de l'identité, l'emporte sur la fonction instrumentale qui fait référence au travail comme moyen de gagner sa vie (Gauthier, 2002b; Trottier, 2000). (p. 39) »*

#### **4.2 Quand le travail ne fait plus le poids :**

Outre le travail, plusieurs autres valeurs deviennent de plus en plus importantes chez les jeunes, notamment en ce qui concerne la qualité de vie en dehors du travail.

##### 4.2.1 La famille, le temps libre et les loisirs :

La famille, le temps libre et les loisirs sont autant d'éléments qui contribuent, à l'instar du travail, à l'accomplissement de soi de l'individu. *La vie des jeunes n'est alors plus uniquement centrée sur leur vie professionnelle, mais également sur leur vie sociale, familiale, personnelle et culturelle.*

##### 4.2.2 La conciliation du travail et de la vie familiale :

De plus en plus, les femmes demeurent sur le marché du travail même lorsque leurs enfants sont en bas âge. [La conciliation travail/famille est alors parfois difficile, d'autant plus que les emplois atypiques, exigeant une grande flexibilité d'horaires, sont de plus en plus courants.](#) Cela entraîne certaines conséquences, notamment le report de la venue d'un enfant, le stress ressenti par les enfants face à des emplois non réguliers et l'absence de vacances chez certains travailleurs qui ne peuvent se le permettre.

#### **Références citées dans ce résumé et autres références intéressantes :**

ACHACHE, Gilles (2000), « L'identité au travail », dans G. Montelh (dir.), *Travailler, premier jours. Jeunes, entreprises : attentes et malentendus*, collection Mutations, no 192, Paris, Éditions Autrement, p. 11-15. ARRACHE, Rabah (2003), « Les femmes universitaires de plus en plus nombreuses à tous les niveaux », *Le Bulletin du CETECH*, vol. 5, no 1 (printemps), p. 1-7.

ARRACHE, Rabah (2002), *Conjoncture économique et nouveaux diplômés, les résultats de la relance auprès des diplômés du collégial technique*, Capsules du CETECH, 29 novembre, [en ligne], <http://www.cetech.gouv.qc.ca/site/Documents/Capsule%20-%20Relance-2002.pdf>, (juillet 2003).

BOOTHBY, D. (2002), *Littératie, affection professionnelle et rendement de la surinstruction et de la sous-instruction*, Statistique Canada et Développement des ressources humaines du Canada, no 89-552-MPF, Ottawa, ministère de l'Industrie.

BOURDON, Sylvain (2001), « Les jeunes de l'école à l'emploi : l'hyperactivité comme adaptation à la précarité au Québec », dans L. Roulleau-Berger et M. Gauthier (dir.), *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*, France, Éditions de l'aube, p. 73-85.

CROMPTON, Susan (2002), « J'ai encore l'impression d'être trop qualifié pour l'emploi que j'occupe », *Tendances sociales canadiennes*, Statistique Canada, no 11-008, hiver, p. 25-31.

FOISY, Martine, Yves GINGRAS, Judith SÉVIGNY et Sabine SÉGUIN (2000), « Portrait statistique des effectifs étudiants en sciences et en génie au Québec (1970-2000) », *CIRST Bulletin de l'enseignement supérieur*, vol. 5, no 1 (octobre), p. 9-56, [en ligne], [http://www.uquebec.ca/bri-public/cirst/10\\_00/besv5n1.pdf](http://www.uquebec.ca/bri-public/cirst/10_00/besv5n1.pdf), (juin 2003).

FOLEY, Kelly (2001), *Pourquoi arrêter après l'école secondaire? Analyse descriptive des raisons les plus importantes ayant motivé les diplômés de l'école secondaire à ne pas entreprendre d'études postsecondaires*, Fondation canadienne des bourses d'études du millénaire, [en ligne], [http://www.millenniumscholarships.ca/fr/recherche/foley\\_fr.pdf](http://www.millenniumscholarships.ca/fr/recherche/foley_fr.pdf), (juin 2003).

FOURNIER, Geneviève et Bruno BOURASSA (2000), « Le travail des 18 à 30 ans : vers une nouvelle norme », dans G. Fournier et B. Bourassa (dir.), *Les 18-30 ans et le marché*

*du travail. Quand la marge devient la norme...*, Collection Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, p. 3-31.

FOURNIER, Geneviève, Kamel Béji et Line Croteau (2002), « Évolution de l'insertion socioprofessionnelle de jeunes diplômés », dans Diane-Gabrielle Tremblay et Lucie-France Dagenais (dir.), *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, p. 47-69.

GAUTHIER, Madeleine (à paraître), « Les jeunes et les enjeux de la transmission de la culture dans la société du savoir », dans Harvey (dir.), *L'avenir de la recherche culturelle dans la société du savoir*, Québec, Les Presses de l'Université Laval.

GAUTHIER, Madeleine, Serge Côté, Marc Molgat et Frédéric Deschenaux (2003), « Pourquoi partent-ils ? Les motifs de migration des jeunes régionaux », *Recherches sociographiques*, vol. XLIV, no 1, p. 113-139. GAUTHIER, Madeleine (2003), « Qui s'instruit s'enrichit? Re-examining standards and barriers in education in Quebec », dans L. Rouleau-Berger (dir.), *Youth and Work in the Post-Industrial City of North America and Europe*, Brill, Leiden-Boston, p. 72-88.

GAUTHIER, Madeleine (2002a), « L'hypersensibilité des jeunes aux changements du monde du travail : inconvéniéent ou atout? », *Bulletin d'information de l'Association canadienne des sociologues et anthropologues de langue française*, vol. 24, no 1 (mai), p. 6-8.

GAUTHIER, Madeleine (2002b), *Le rapport au travail des jeunes contemporains*, Conférence présentée à la réunion de l'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (ORHRI), Montréal, 12 novembre 2002.

GAUTHIER, Madeleine et Johanne CHARBONNEAU (2002), en collaboration avec M. Côté, L. Gauthier, A.-A. Brouillette et M. Vultur, *Jeunes et fécondité : les facteurs en cause. Revue de la littérature et synthèse critique*, Montréal, Institut national de la recherche scientifique - Urbanisation, Culture et Société, [en ligne], <http://www.obsjeunes.qc.ca/pdf/Jeunes%20et%20fecondite.pdf> (août 2003).

GAUTHIER, Madeleine (2001), « Jeunes et migration : une dimension non négligeable du processus d'insertion sociale et professionnelle au Québec », dans L. Rouleau-Berger et M. Gauthier (dir.), *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*, France, Éditions de l'aube, p. 215-227.

GAUTHIER, Madeleine, Marc MOLGAT et Serge CÔTÉ (2001), *La migration des jeunes au Québec. Résultats d'un sondage auprès des 20-34 ans du Québec*, Montréal, Institut national de la recherche scientifique - Urbanisation, Culture et Société.

GAUTHIER, Madeleine (2000a), « Valeurs et croyances : les jeunes à la recherche d'authenticité », dans M. Gauthier et al. (dir.), *Être jeunes en l'an 2000*, Québec, Les Éditions de l'IQRC, p. 83-87.

GAUTHIER, Madeleine (2000b), « L'insertion professionnelle des jeunes au coeur d'une nouvelle définition du centre et de la marge », dans G. Fournier et B. Bourassa (dir.), *Les 18-30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme...*, Collection Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, p. 59-82.

GAUTHIER, Madeleine (1997), « Les jeunes et le travail : un terrain mouvant », dans J-P Dupuis et A. Kuzminski (dir.), *Sociologie de l'économie, du travail et de l'entreprise*, Montréal, Gaëtan Morin Éditeur, p. 245-286.

GAUTHIER, Madeleine (1994), *Une société sans les jeunes?*, Québec, IQRC.

GUÉDON, Marie-Chantale (2000), « L'insertion professionnelle des jeunes : regards sur la possibilité d'une utilisation créatrice de la précarité d'emploi », dans G. Fournier et M. Monette (dir.), *L'insertion socioprofessionnelle : un jeu de stratégie ou un jeu de hasard?*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, p. 77-90.

GEMME, Brigitte (2003), *Choisir l'informatique : l'orientation des étudiants en informatique au collégial*, M.A., Université du Québec à Montréal.

GODIN, Benoît (1999), *Les usages sociaux de la culture scientifique*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval.

HAMEL, Jacques (2003), « Young people and work in Quebec : taking stock », dans L. Rouleau-Berger (dir.), *Youth and Work in the Post-Industrial City of North America and Europe*, Brill, Leiden-Boston, p. 319-335.

HAMEL, Jacques (2002), « Quelques éléments pour une vue longitudinale sur les jeunes, le travail et la famille », dans C. Lacharité et G. Pronovost (dir.) *Comprendre la famille. Actes du 6e symposium québécois de recherche sur la famille*, Presses de l'Université du Québec, Sainte-Foy, p. 235-244.

HAMEL, Jacques (2000), « “Je ne travaille pas, j'ai trop d'ouvrage”. Pour de nombreux jeunes, le boulot ne sert qu'à payer le loyer et la croûte », dans M. Gauthier *et al.* (dir.), *Être jeunes en l'an 2000*, Québec, Les Éditions de l'IQRC, p. 16-20.

LAFLAMME, Claude et Frédéric DESCHENAU (à paraître), « Situation en emploi, mobilité géographique et insertion professionnelle des jeunes », dans M. Molgat et P. LeBlanc (dir.), *La migration des jeunes. Aux frontières de l'espace et du temps*.

LAFLAMME, Claude (2000), « La poursuite des études. Une question de pouvoir du diplôme et de marginalisation », dans G. Fournier et B. Bourassa (dir.), *Les 18-30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme...*, Collection Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, p. 119-138.

LAFLAMME, Claude (1996), « Inflation des diplômés et insertion professionnelle des jeunes : situation des diplômés du secondaire professionnel et du cégep technique sur le marché de l'emploi », *Revue des sciences de l'éducation*, vol. XXII, no 1, p. 47-72.

LEBLANC, Patrice et Pierre NOREAU (2000), « Les jeunes quittent les régions pour la ville : migration à sens unique », dans M. Gauthier *et al.* (dir.), *Être jeunes en l'an 2000*, Québec, Les Éditions de l'IQRC, p. 25-29.

MARANDA, Marie-France et Chantale LECLERC (2002), « Vie universitaire : passion et performance instrumentées », *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 30, nO 3, p. 373-392.

MARANDA, Marie-France et Chantale LECLERC (2000), « Les jeunes et le discours morose sur l'emploi : perspective de la psychodynamique du travail », dans G. Fournier et M. Monette (dir.), *L'insertion socioprofessionnelle : un jeu de stratégie ou un jeu de hasard ?*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, p. 107-124.

MERCURE, Daniel (2001), « Les mutations contemporaines des rapports entre le travail, l'emploi et la famille », *Démographie et famille. Les impacts sur la société de demain*, Publication du Conseil de la Famille et de l'Enfance (CFE), Québec. MERCURE, Daniel (1996), *Le travail déraciné. L'impartition flexible dans la dynamique sociale des entreprises forestières au Québec*, Montréal, Boréal.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION (MEQ) (2003), *Indicateurs de l'éducation édition 2003*, Secteur de l'information et des communications, [en ligne], <http://www.meq.gouv.qc.ca/STAT/indic03/indic03f.htm>, (mai 2003).

PAGEAU, Danielle et Johanne BUJOLD (2000), *Dis-moi ce que tu veux et je te dirai jusqu'où tu iras : les caractéristiques des étudiantes et des étudiants à la rescousse de la compréhension de la persévérance aux études*, Direction du recensement étudiant et de la recherche institutionnelle, Université du Québec.

PAILLÉ, Lili (dir.) (2003), *Obtenir un DEC quand on s'inscrit en formation technique : une course à obstacles?* Un bilan diagnostique de la diplomation au DEC technique, Ministère de l'éducation, [en ligne], [http://www.meq.gouv.qc.ca/ens-sup/ens-coll/obtenir\\_son\\_DEC.pdf](http://www.meq.gouv.qc.ca/ens-sup/ens-coll/obtenir_son_DEC.pdf), (août 2003).

PAUGAM, Serge (2001), « Les formes d'intégration professionnelle », *Sciences humaines*, nO 114 (mars), p. 22-27.

PRONOVOST, Gilles (2003), « Parcours différents, valeurs semblables », entrevue réalisée par Julie Trahan, *Revue Notre-Dame RND*, février, vol. 101, no 2, p. 6-28.

ROSE, José (2000), « Les jeunes et l'emploi. Questions conceptuelles et méthodologiques », dans G. Fournier et B. Bourassa (dir.), *Les 18-30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme...*, Collection Trajectoires professionnelles et

marché du travail contemporain, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, p. 83-116.

ROSE, José (1999), « Peut-on parler de stratégie d'insertion des jeunes? », dans M. Gauthier et J.-F. Guillaume (dir.), *Définir la jeunesse? D'un bout à l'autre du monde*, Collection Culture et Société, Les Éditions de l'IQRC, p. 161-178

ROULLEAU-BERGER, Laurence (2001), « Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord: entre affiliations, désaffiliations et résistances », dans L. Roulleau-Berger et M. Gauthier (dir.), *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*, France : Éditions de l'Aube, p. 5-10.

SAINT-PIERRE, Céline (2001), « L'insertion professionnelle et citoyenne des jeunes au Québec », dans L. Roulleau-Berger et M. Gauthier (dir.), *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*, France, Éditions de l'aube, p. 57-70.

SÉRIEYX, Hervé (2002), *Les jeunes et l'entreprise : des noces ambiguës*, Paris, Eyrolles.

TROTTIER, Claude (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...*, Collection Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, p. 35-57.

TROTTIER, Claude, Louise LAFORCE, Renée CLOUTIER, Madeleine PERRON et Miala DIAMBOMBA (1999), « Planifier ou explorer? Les projets de formation et les stratégies d'insertion professionnelle de diplômés universitaires québécois », dans A. Degenne *et al.* (dir.), *Insertion, transition professionnelle et identification de processus. Céreq*, Clermon-Fernand, no 142, mai, p. 360-374.

TROTTIER, Claude, Louise LAFORCE et Renée CLOUTIER (1997), « Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université », *Formation Emploi*, no 58, avril-juin 1997, p. 61-77.

TROTTIER, Claude, Madeleine PERRON et Miala DIAMBOMBA (1995), *Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants de l'université, Perspectives théoriques et méthodologiques*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, p. 1-14.

VERGNE, Francis (2001), *De l'école à l'emploi : attentes et représentations. Regards sur la transition professionnelle*, Paris, Éditions Nouveaux Regards/Syllapse.

VULTUR, Mircea (2003a), « L'insertion sociale et professionnelle des jeunes au Québec. Évolution et situation actuelle », dans Madeleine Gauthier (dir.), *Regard sur la jeunesse au Québec*, PUL-IQRC, p. (à paraître).

VULTUR, Mircea (2003b), « Le chômage des jeunes au Québec et au Canada. Tendances et caractéristiques », *Relations industrielles/Industrial relations*, vol. 58, no 2, p. 232-257.

VULTUR, Mircea, Claude TROTTIER et Madeleine GAUTHIER (2002), « Les jeunes Québécois sans diplôme : perspectives comparées sur l'insertion professionnelle et le rapport au travail », dans D. Tremblay et L.-F. Dagenais (dir.), *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, Presses de l'Université du Québec, p. 71-94.

ZOLL, Rainer (2001), « Jeunes, sens du travail et nouvel individualisme en Allemagne », dans L. Roulleau-Berger et M. Gauthier, *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*, France : Éditions du l'aube, p. 261-271.

## Fiche de lecture 2

**Référence :** Cloutier, René, Trottier, Claude et Laforce, Louise (1998). Les projets de vie et l'insertion professionnelle de femmes et d'hommes titulaires d'un baccalauréat, *Recherches féministes*, 11(1), 111-132.

**Résumé :** Adoptant une approche féministe, cet article s'intéresse aux projets de vie et à l'insertion professionnelle des femmes, comparativement aux hommes.

### **Introduction :**

Depuis les années 1970, les femmes ont fait d'importants gains en matière d'éducation et elles occupent désormais tous les niveaux d'enseignement, notamment les cycles supérieurs. Elles ont pris leur place dans tous les domaines d'études, sauf les techniques physiques au collégial, le génie et les sciences appliquées à l'université ainsi que les études doctorales. Toutefois, les femmes demeurent sous-représentées dans les champs du savoir ayant une importance capitale quant à l'évolution des sociétés (Cloutier, 1997b).

### **L'angle d'analyse et l'approche méthodologique :**

Afin d'examiner l'insertion professionnelle et les projets de vie des femmes et des hommes, les chercheurs ont effectué une étude auprès de 2324 diplômés de l'université Laval ayant obtenu leur diplôme en 1986. Ces diplômés ont répondu à un questionnaire trois ans après l'obtention de leur diplôme, soit en 1989 et certains ont effectué une entrevue huit ans après l'obtention du diplôme, soit en 1994.

### Première étape de la recherche :

La première étape de la recherche a été de construire une typologie de l'insertion professionnelle, en s'inspirant des travaux de Vincens (1981, 1986) et de faire une analyse des profils des répondants (sexe, origine sociale et champ d'études) (Trottier et al. 1994). Les résultats de cette étude démontrent que les trois facteurs étudiés soit le sexe, l'origine sociale et le champ d'études, influencent directement le processus d'insertion professionnelle, le champ d'étude étant le facteur le plus influent. (Trottier et al. 1996).

Concernant le sexe, cette étude démontre qu'à scolarité et champ d'études similaires, l'insertion professionnelle des hommes sur le marché du travail demeure supérieure.

Selon une étude effectuée auprès de diplômés universitaires canadiens entre 1978 et 1988 (Davies, Mosher et O'Grady, 1996), il n'y a pas encore parité entre les hommes et les femmes, malgré une diminution de l'écart des salaires durant cette période. Rochette (1990), ayant comparé le revenu d'avocats et d'avocates admis au Barreau du Québec entre 1973 et 1975 souligne qu'il existe des écarts en faveur des hommes quant aux traitements et aux possibilités de promotion. Poitras (1995) examine le même type d'écarts chez les ingénieurs, les comptables et les femmes exerçant la médecine.

Ainsi, pour un même niveau de scolarité, des inégalités demeurent quant au degré d'insertion professionnelle et au salaire des femmes comparativement à celui des hommes.

#### Deuxième étape de la recherche :

La seconde étape de la recherche visait à découvrir comment, huit ans après l'obtention de leur diplôme, les femmes définissent leurs projets de vie, en lien avec leur processus d'insertion professionnelle. On cherchait alors à savoir si les représentations des femmes diffèrent selon qu'elles aient des enfants ou non, si les femmes connaissent des conditions particulières d'insertion professionnelle et si les hommes se distinguent des femmes quant aux projets de vie énoncés.

Pour cette deuxième étape, les chercheurs ont effectué des entrevues auprès de 61 diplômés, l'échantillon de type non probabiliste à choix raisonné ayant été formé à partir des répondants au questionnaire de la première étape. Les diplômés ont été choisis en fonction de critères tels que le sexe, la discipline ou le champ d'études et la région où ils travaillaient. Le niveau d'insertion (insérés, en voie d'insertion ou inactifs) a également été pris en compte.

En tout 34 femmes et 27 hommes ont été interrogés, dont 11 sont titulaires d'un baccalauréat en sciences appliquées, 4 en sciences pures, 17 en sciences sociales, 16 en arts et lettres, 6 en éducation, 5 en administration et 2 en droit. 47 répondants proviennent de la région de Québec et 14 de la région de Montréal. Enfin, 21 personnes étaient insérées, 32 en voie d'insertion et 8 inactives trois ans après l'obtention du diplôme.

Afin de définir la notion d'insertion professionnelle, les chercheurs ont tenu compte des éléments suivants :

- 1) Un emploi à caractère permanent (dont la durée n'est pas définie).
- 2) Le régime d'emploi (temps plein ou temps partiel).
- 3) La perception subjective de l'emploi et des possibilités d'y faire carrière.

Lors des entrevues, les thèmes suivants ont été abordés : le cheminement scolaire et la trajectoire professionnelle des diplômés, les stratégies de recherche d'emploi utilisées, leurs représentations du processus d'insertion, de la correspondance formation-emploi et de la stabilité d'emploi, les liens entre leur insertion professionnelle et leurs projets de vie et enfin, leurs projets d'avenir.

Par la suite, les données des entrevues ont été codifiées par catégories à partir d'une grille inspirée du schéma d'entrevue et élaborée suite à la lecture des entrevues. Afin d'analyser les différentes catégories, le logiciel Hyper Research a été utilisé.

Suite à la première codification, une deuxième codification plus détaillée a été effectuée.

Pour la thématique traitée dans cet article, soit les liens entre l'insertion professionnelle et les projets de vie, les chercheurs ont retenu les entrevues de 14 femmes et 8 hommes ayant des enfants ainsi que de 15 femmes et 9 hommes n'en ayant pas.

## **La notion de projets de vie :**

Concernant les projets de vie, la majorité des individus ont parlé de la recherche d'un emploi et d'une stabilité. Pour plusieurs personnes, les projets de vie incluent également des activités autre que professionnelles : relations avec les enfants, famille, amitiés, couple, etc.

## **Un continuum de positions :**

Un axe principal ressort de l'analyse des données avec comme premier pôle la priorité accordée à l'emploi dans les projets de vie liés à l'insertion professionnelle. Le second pôle concerne l'importance de la vie associative dans la sphère non marchande (couple, enfant, famille, etc.).

### **Les femmes :**

La majorité des femmes se situent dans une position intermédiaire entre les deux principaux pôles, alors qu'1/4 accordent la priorité à l'un ou l'autre. Aucune des femmes ayant des enfants ne se situe dans la partie de l'axe lié à une priorité majoritaire accordée à l'emploi, les mères se situant davantage près du pôle « vie associative ». Les femmes sans enfants se situent à l'inverse plus près du pôle « emploi ».

### **Les hommes :**

Pour certains hommes avec enfant, la priorité est accordée à l'emploi (contrairement aux femmes avec enfants qui se situent davantage vers le pôle vie associative). Par ailleurs, à l'inverse des femmes, aucun des hommes sans enfants ne se situe dans la partie de l'axe accordant la priorité à la « vie associative ».

## **Un point de convergence entre les femmes : les enfants ou les relations avec des personnes significatives :**

Toutes les femmes, qu'elles aient ou non des enfants, se sont positionnées par rapport aux enfants ou à d'autres personnes significatives. Les auteurs donnent cinq exemples tirés des entretiens :

Premier cas : Diplômée en arts plastiques, n'ayant pas d'enfants et accordant la priorité à l'emploi. Elle a obtenu son baccalauréat en 1986 puis elle s'est inscrite à un certificat de premier cycle (en lettres) en 1989 qu'elle n'a pas terminé. En 1994, huit ans après l'obtention du diplôme, elle n'était pas encore insérée professionnellement, en ce sens que son emploi ne répondait pas aux trois conditions suivantes : emploi à temps plein, à durée indéterminée et dans lequel elle souhaite faire carrière. Elle continue à vouloir devenir artiste et pour ce faire, elle doit accepter différents petits boulots et recourir à l'aide sociale lors des périodes creuses. Elle ne prévoit pas avoir d'enfant pour l'instant.

Deuxième cas : Diplômée en communication, elle travaille à son compte depuis l'obtention de son diplôme, d'abord comme pigiste puis elle fonde son entreprise en 1994. Elle a souvent plusieurs contrats en même temps et travaille de nombreuses heures par semaine. Elle n'est pas considérée comme insérée professionnellement car sa situation demeure

précaire. Comme son processus d'insertion professionnelle prend toute la place, elle ne prévoit pas avoir d'enfants prochainement.

Troisième cas : Diplômée en musique, ayant deux enfants et songeant à en avoir d'autres. Suite à son baccalauréat, elle a complété une maîtrise en éducation musicale puis elle a travaillé dans sa discipline. Au moment de l'entrevue, elle dirigeait deux chorales mais elle souligne que c'est un travail d'appoint car cela rapporte très peu financièrement. Elle est également très impliquée dans sa communauté. Pour elle, la priorité se situe du côté du pôle « vie associative » et les enfants et la famille sont très importants. Elle n'est pas considérée comme insérée professionnellement.

Quatrième cas : Diplômée en lettres, elle occupe d'abord un emploi de réceptionniste chez un concessionnaire automobile puis devient directrice chez différents concessionnaires. Même si elle ne travaille pas dans son champ d'études, elle est considérée comme insérée professionnellement. Cette répondante ne traite pas du sujet des enfants, mais accorde de l'importance à la vie associative, en particulier aux relations amicales.

Cinquième cas : Diplômée en informatique de gestion, elle travaille à temps partiel durant la dernière année de son baccalauréat puis à temps plein par la suite, pour un organisme dans le secteur des assurances. Elle occupe divers emplois au sein de l'organisme en 1994, au moment de l'entrevue, elle occupait un poste de cadre. Elle est considérée comme insérée professionnellement. Elle a un fils de 16 mois et aimerait avoir trois enfants.

### **Les distinctions chez les femmes selon la présence d'enfants :**

Deux principaux points distinguent les femmes ayant ou pas des enfants :

- 1) Pour la plupart, l'importance accordée à la famille a un effet sur leur statut professionnel.
- 2) La façon de parler des liens entre les projets de vie et l'insertion professionnelle est davantage complexe et diversifiée et moins uniforme chez les femmes ayant des enfants que chez celles qui n'en ont pas.

### **La baisse du statut professionnel et la priorité aux enfants :**

Afin de prioriser la famille, certaines diplômées vont renoncer à des emplois plus exigeants en terme de temps ou de responsabilités. Ainsi, une répondante ayant un fils de 15 mois au moment de l'entrevue, souligne qu'elle diminue ses aspirations professionnelles afin de pouvoir mieux concilier ses projets de vie familiale et accorder la priorité à son enfant et à son conjoint. Par exemple, elle n'est pas certaine qu'elle voudra un jour obtenir un poste de direction, car elle souhaite demeurer disponible pour sa vie familiale et qu'elle ne croit pas pouvoir accepter un poste exigeant plusieurs heures supplémentaires.

### **Divers niveaux de consentement par rapport à la priorité accordée à la famille :**

Un premier groupe de répondantes est en harmonie avec le choix d'accorder la priorité à la famille alors qu'un second groupe, quoique d'accord avec ce choix, perçoit certaines contraintes ou contradictions entourant ce choix (par exemple, le fait de renoncer à un

emploi exigeant plus de responsabilités, le manque de flexibilité pour accepter des postes exigeant des heures supplémentaires, etc.).

### **Les hommes :**

*« Contrairement aux femmes, les hommes, lorsqu'ils s'expriment sur leurs projets de vie en rapport avec leur processus d'insertion professionnelle, mentionnent beaucoup moins les enfants ou des personnes significatives dans la sphère non marchande. » (p.121).*

En particulier, les hommes sans enfants sont nombreux à ne pas mentionner les enfants et la famille dans leurs projets de vie. Toutefois, certains hommes ayant des enfants semblent se rapprocher davantage du discours des femmes. Par exemple, un des répondants diplômé en communication et ayant un fils, occupe un emploi à durée indéterminée comme préposé à l'accueil dans un garage et souligne qu'il valorise davantage la stabilité d'emploi que le fait d'avoir un emploi dans son domaine. Il souligne que d'autres secteurs que l'emploi sont importants, notamment la famille, les enfants et les loisirs.

Toutefois, en général, même si le choix d'accorder la priorité à la famille peut ralentir l'insertion professionnelle des hommes, il ne semble pas avoir d'effet sur leur statut professionnel, comme c'est le cas chez les femmes.

Ainsi, les auteurs donnent l'exemple d'un diplômé ayant commencé à effectuer des études de deuxième cycle et les ayant retardé à la naissance d'un enfant. Le processus d'insertion est alors ralenti, mais le statut professionnel demeure le même et le diplômé compte poursuivre ses études un peu plus tard.

Un autre exemple donné est celui d'un homme travaillant à temps plein et ayant deux enfants. Sa femme travaille également à temps plein. Comme l'homme accorde une grande importance à sa famille, il aimerait que l'un des deux conjoints travaille à temps partiel afin de pouvoir s'occuper davantage des enfants. Il souligne que ce sera probablement sa femme qui travaillera à temps partiel l'an prochain car pour lui, c'est impossible.

### **Un autre point de convergence chez les femmes :**

Chez plusieurs femmes, on dénote que dans la première période (soit trois ans après l'obtention du diplôme, lors du questionnaire) elles accordaient davantage la priorité à l'emploi alors que huit ans après l'obtention du diplôme (lors de l'entrevue), leur vie associative était devenue aussi importante ou plus importante que l'emploi.

Par exemple, après avoir travaillé des semaines de 60 à 65 heures dans les années suivant l'obtention de son diplôme, une diplômée souligne vouloir désormais accorder davantage de temps pour ses relations amicales.

Une autre, souligne qu'elle travaillait énormément au début de sa vie professionnelle puisque son conjoint était dans une autre ville et qu'elle ne connaissait pas beaucoup de gens dans la ville où elle travaillait. Elle considérait que le fait de beaucoup travailler lui permettait de se faire un nom dans l'entreprise pour laquelle elle travaillait. Par contre, maintenant qu'elle a

un nouveau conjoint et qu'elle prévoit avoir des enfants, la vie privée, la maison, les amis et les loisirs sont devenus aussi importants que sa vie professionnelle.

Enfin, une autre participante indique avoir mis des projets de vie en attente (choisir son lieu de résidence définitif, avoir des enfants, etc.) durant la période d'insertion professionnelle puisqu'elle n'avait pas sa permanence.

### **Un homme avec une grille d'analyse féministe :**

Parmi l'échantillon de départ, un seul homme partage la même analyse que la majorité des femmes, quant aux difficultés vécues par les jeunes mères lors de l'insertion. Il a été ici qualifié de féministe en raison de sa grande conscientisation vis-à-vis de la situation des femmes.

### **Conclusion :**

Les auteurs soulignent le caractère exploratoire de la recherche présentée en raison notamment de l'échantillon de type raisonné.

[Ils rappellent également l'importance d'inclure la vie relationnelle et la parentalité quand on traite des projets de vie liés à l'insertion professionnelle.](#)

Certaines conditions peuvent favoriser l'élaboration de projets de vie lors de l'insertion professionnelle : la stabilité d'emploi, le fait d'avoir un emploi à temps plein et dans lequel on souhaite faire carrière, la flexibilité des horaires et pour les femmes, la participation des hommes quant à la prise en charge des enfants.

### **Références citées dans ce résumé :**

CLOUTIER, R. (1997b) «Les femmes à l'université : leurs acquis sont fragiles», in Pierre Chenard (dir.), *L'évolution de la population étudiante à l'Université. Facteurs explicatifs et enjeux*. Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, collection «ES8» : 87-103.

DAVIES, S., C Mosher et B. O'Grady (1996) «Educating Women : Gender Inequalities among Canadian University Graduates», *Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, 33, 2, mai: 125-142.

POITRAS, L. (1995) *La place des femmes dans les ordres professionnels*. Québec, Office des professions du Québec.

ROCHETTE, M. (1990) *Les femmes dans la profession juridique au Québec : de l'accès à l'intégration, un passage coûteux*, Sainte-Foy, Les Cahiers de recherche du GREMF, cahier 40.

TROTIER, C. *et al.* (1994) «Typologie de l'insertion professionnelle des personnes diplômées de l'Université», *Canadian Journal of Higher Education/Revue canadienne de l'enseignement supérieur*, XXIV, 2 : 71-86.

TROTIER, C. (1996) «Vocational Integration of University Graduates, Typology and Multivariate Analysis», *International Sociology*, 11, 1, mars : 91-108.

VINCENS, J. (1981). *Problématique générale de l'insertion professionnelle*. Conférence prononcée au colloque sur l'insertion professionnelle à la sortie des études postsecondaires. Louvain, Institut des sciences du travail, Université catholique de Louvain.

VINCENS, J. (1986). *L'entrée dans la vie active. Quelques aspects méthodologiques et théoriques*. Toulouse, Centre d'études juridiques et économiques de l'emploi, Université des sciences sociales de Toulouse.

## Fiche de lecture 3

**Référence :** Conseil interprofessionnel du Québec (2004), *Le Québec professionnel en chiffres*, Colloque national 30<sup>e</sup> anniversaire du code des professions et du système professionnel, 10 et 11 novembre 2004.

**Résumé :** Ce texte porte sur la situation d'emploi des professionnels au Québec. Le texte dresse d'abord un portrait des professionnels québécois, puis décrit quels emplois ils occupent et présente quelques informations sur les ordres professionnels. Une section particulière porte sur l'insertion en emploi des professionnels.

**PS :** Pour ce texte, seules les sections portant plus spécifiquement sur la situation d'emploi et sur l'insertion professionnelle seront résumées.

### Qui sont les professionnels ?

Les professionnels sont des individus qui exercent une des cinquante professions réglementées par le Code professionnel et regroupées au sein de 45 ordres professionnels. Au Québec, il y a près de 300 000 professionnels et ce nombre est en augmentation constante depuis 1974.

Les professionnels se regroupent en 3 secteurs d'activités :

- Droit, administration et affaires
- Génie, aménagement et sciences
- Santé et relations humaines.

En 2003, la part des professionnels au sein de la population active était de 7,1%. Toujours en 2003, 55% des professionnels québécois étaient des femmes. Il y a donc une féminisation des effectifs au sein des ordres professionnels.

### Quelle place occupent les professionnels sur le marché du travail ?

#### Insertion professionnelle :

« En 2003, la situation de l'emploi était globalement favorable aux diplômés d'un programme ou d'un domaine d'études menant à un permis professionnel. » (p. 20). En effet, selon la relance du MEQ effectuée entre 10 à 20 mois après la formation, 77% des diplômés professionnels avaient un emploi lors de l'enquête et de ce chiffre, 91% occupaient un emploi à temps plein. La même enquête démontre par contre que : « Les personnes détentrices d'un diplôme universitaire de premier cycle ont toutefois un taux de placement en emploi légèrement inférieur à celui des détenteurs d'un DEC ou d'un diplôme universitaire de deuxième cycle. » (p. 20)

Lors des premières semaines d'entrée sur le marché du travail, les détenteurs d'un DEC risquent moins d'être en chômage que les détenteurs d'un diplôme universitaire, en particulier dans les secteurs *Droit, administration et affaires* et *Santé et relations humaines*.

De même, le taux de placement en emploi pour les secteurs *Droit, administration et affaires* et *Génie, administration et sciences* est supérieur chez les détenteurs d'un diplôme universitaire de deuxième cycle, comparativement aux détenteurs d'un diplôme universitaire de premier cycle.

Statut d'emploi :

81% des professionnels québécois sont des salariés. Par contre, la pratique privée occupe également une grande place dans certains secteurs (41% en *Génie, aménagement et sciences* et 31% en *Droit, administration et affaires*).

75,2% des professionnels sont employés par l'État (secteur public ou parapublic).

## Fiche de lecture 4

**Référence :** Descheneaux, Nadine, Girard, Anne et Paquin, Marie-Lyse (2005). « Au hasard des chemins : Parcours de diplômés », *Magazine Jobboom* 6(1).

**Résumé :** Cet article dresse le cheminement de formation et la trajectoire d'insertion professionnelle de neuf diplômés de différentes professions. Ce qu'on peut en retenir : les trajectoires d'insertion ne sont pas continues, elles sont parfois marquées par un retour aux études ou une réorientation de carrière. Souvent, les jeunes occupent plusieurs petits emplois avant de parvenir à trouver ce qui leur convient vraiment.

### **Jean Soucy :**

À la fin de ses études secondaires, il a occupé divers petits emplois : soudeur, opérateur dans un centre de traitement de résidus industriels, journaliste dans une usine de fibre de verre, etc. À 32 ans, en tant que journaliste, il avait un bon salaire, mais sentait qu'il manquait de défis. Il a donc décidé de retourner aux études afin d'effectuer un DEP en usinage. La formation, d'une durée de 18 mois, lui a permis de confirmer son choix de carrière. Par la suite, il a travaillé pendant 4 mois dans un atelier d'usinage puis a obtenu un poste d'agent technique-machiniste à l'UQAM. Dans l'avenir, il aimerait enseigner ou devenir ingénieur.

### **Jolyane Brault :**

Jolyane a d'abord effectué un DEC de trois ans en agriculture. Elle a ensuite travaillé pendant quelque temps dans des fermes porcines mais elle a développé des ennuis de santé qui l'ont obligée à se réorienter. Elle a alors débuté une formation en boucherie de détail. Afin de confirmer son choix, elle a visité une boucherie. Le retour aux études a été parfois difficile car elle devait étudier le soir et travailler la fin de semaine. Même si c'est un milieu majoritairement masculin, elle a réussi à se tailler une place et travaille depuis deux ans dans une boucherie à Sainte-Rosalie. Dans l'avenir, elle souhaite ouvrir son propre commerce.

### **Chantale Mainguy :**

Tout de suite après sa formation secondaire, Chantale a débuté un DEP en aménagement de la forêt. Toutefois, elle n'a pas terminé sa formation et a commencé à travailler comme vendeuse de voitures d'occasion, conductrice de camions puis excavatrice. À 36 ans, elle rencontre un orienteur et elle choisit de se réinscrire en aménagement de la forêt. Elle obtient son diplôme cinq ans après. Désormais, elle travaille comme mesureuse pour la Corporation de gestion de la forêt de l'Aigle. Son travail est exigeant, les horaires sont atypiques et le travail s'effectue en forêt, mais ça lui convient parfaitement.

### **Jacinthe Therrien :**

Jacinthe a effectué un DEC en soins infirmiers. Durant ses études, elle travaillait au laboratoire d'une pharmacie. Elle adorait ce travail mais afin de faire les sciences pures, il lui manquait certains cours du secondaire (chimie et physique). Puis, un problème de santé

l'amène à abandonner sa formation en soins infirmiers. Par la suite, elle obtient les prérequis nécessaires et décide de se diriger en sciences pures, mais elle n'aime pas vraiment ça. Finalement, une amie lui parle d'une formation en administration profil finance. Elle choisit de s'y inscrire et elle travaille désormais comme agente de services aux membres pour les Caisses Desjardins.

### **Gabrielle Charron :**

Gabrielle effectue des études en arts plastiques mais à la naissance d'un enfant, elle laisse tomber ses études. Devenue mère monoparentale, elle effectue divers petits boulots, souvent en lien avec les arts : intervenante en milieu familial, employée dans un magasin de matériel artistique, etc. À cette même période, elle effectue un DEC en graphisme et un baccalauréat en arts visuels. Son fils allant à la garderie, on lui offre parfois de remplacer les éducatrices. Elle découvre alors ce métier et commence à travailler à temps partiel à la garderie. Lorsque le gouvernement exige une formation pour les éducatrices en garderie, elle choisit d'aller faire son AEC en éducation à l'enfance. Par la suite, elle travaille également comme chargée de cours et superviseure de stage au collégial puis elle devient directrice pédagogique du CPE Le Petit Sentier.

### **Manuel Rivard :**

Le père de Manuel travaillait dans une entreprise de finition de meubles. Manuel l'a donc souvent observé étant petit. À la fin du secondaire, il choisit le programme de techniques du meuble puisque le taux de placement y est très bon. À la fin de ses études, il effectue un stage en ébénisterie architecturale et obtient un emploi à temps plein à la fin du stage. Par contre, huit mois plus tard, il est congédié en raison d'un ralentissement de la production. Il trouve alors un emploi comme dessinateur, mais ça ne lui convient pas. Puis, il est promu comme responsable de production, ce qui lui permet de laisser libre cours à sa créativité. En 2004, il quitte cet emploi et obtient un poste de dessinateur dans une entreprise d'ébénisterie architecturale.

### **Mathieu Lippé :**

Jeune, Mathieu écrit plusieurs chansons et poèmes. Puis, il effectue une majeure en études françaises et une mineure en études musicales à L'Université de Sherbrooke. Par la suite, il devient conteur et participe à plusieurs événements et festivals. L'intérêt pour le métier de conteur lui est venu après ses études, lorsqu'il a assisté à une performance de la conteuse Michèle Rousseau. Au début, il devait faire beaucoup de téléphones pour obtenir des contrats, mais par la suite, son réseau de contacts s'est tissé et il parvient à travailler à temps plein dans ce métier.

### **Alexandre Beaudoin :**

Alexandre effectue un baccalauréat en sciences biologiques. Il prévoyait effectuer de longues études en microbiologie, mais le hasard en a décidé autrement. En effet, nouveau papa, il constate qu'il est difficile de concilier recherche et vie familiale. À la fin du baccalauréat, il choisit donc plutôt de se diriger vers le marché du travail. Il est d'abord embauché comme technicien en inhalation, mais cet emploi ne lui permet pas d'exercer pleinement ses

compétences. Puis, il obtient un contrat temporaire en révélations d'empreintes digitales pour la Sûreté du Québec. Son contrat est renouvelé trois années de suite puis on lui offre un poste de conseiller scientifique en identité judiciaire, emploi qui correspond à ses compétences et qui comporte plusieurs défis stimulants.

**Julie Daigle :**

Julie effectue des études en géographie à l'UQAR. Elle souhaite alors devenir océanographe et effectue des recherches sur un ver marin, en tant que travail étudiant. Puis, elle effectue un stage d'écologie tropicale en Thaïlande. Elle s'inscrit ensuite à la maîtrise en gestion des ressources maritimes et effectue un second stage, au Mexique, en aquaculture, où elle est embauchée afin de développer un réseau d'acheteurs de crevettes. De retour au Québec, elle travaille en tant qu'agente de développement international en biotechnologie. Deux ans plus tard, elle choisit de déménager en Gaspésie, où elle travaille comme professeure d'espagnol et d'anglais. Enfin, l'an dernier, elle est retournée dans le bas Saint-Laurent afin de travailler à la direction du Centre d'expertise sur les produits agroforestiers (CEPAF).

## Fiche de lecture 5

**Référence :** Dussault, G. et al. (2001). *Le marché du travail en soins infirmiers au Canada : Revue de la littérature*, Rapport présenté à la Table ronde des intervenants en soins infirmiers, Groupe de recherche interdisciplinaire en santé (GRIS), Université de Montréal

**Résumé :** Ce rapport dresse une recension des écrits professionnels et scientifiques publiés depuis 1985, concernant le marché du travail en soins infirmiers : dynamique du marché du travail, facteurs qui influencent l'offre et la demande d'effectifs, enjeux importants quant à la situation du marché du travail en soins infirmiers, etc. Bien que ne portant pas spécifiquement sur l'insertion professionnelle, certaines sections de ce rapport traitent de cette question ou apportent des informations pouvant nous permettre de mieux comprendre la situation d'insertion des jeunes infirmières.

### 1. Introduction :

La recension des écrits sur le marché du travail en soins infirmiers a été élaborée à partir d'articles scientifiques et de rapports professionnels publiés ou non. Elle couvre la période allant de 1985 à 1999. Les bases de données ÉRIC, MEDLINE, CINHAI et Currents Contents ont été utilisées. Pour les documents non publiés, les auteurs ont eu recours aux associations professionnelles.

Dans le cadre de ce rapport, les soins infirmiers comprennent : les infirmières, les infirmières auxiliaires et les infirmières psychiatriques.

### Les transformations du système de santé :

Les infirmières doivent s'adapter aux nombreux changements qui surviennent dans le système de santé. L'emphase est désormais mise sur la santé de la population plutôt que sur la production de services (Hayes & Dunes, 1998; Evans et Stoddart, 1990). Plusieurs réformes ont lieu dans le système de santé ce qui influence le travail des infirmières. De même, elles doivent s'adapter aux nombreuses avancées technologiques. Ainsi, la réduction de la durée des séjours hospitaliers, la compression des effectifs médicaux, les listes d'attente pour l'accès aux soins et la diminution du nombre de lits hospitaliers a un impact majeur sur la profession infirmière.

### 2. Description de la situation des effectifs en soins infirmiers :

#### Limites des données :

Il est difficile d'analyser la situation des effectifs en soins infirmiers compte tenu du peu de données fiables et complètes disponibles qui permettraient de comparer les provinces entre elles et de dresser un portrait des effectifs à travers le temps (O'Brien-Pallas, 1992)

Afin d'effectuer l'analyse, les sources les plus complètes sont les données des associations professionnelles provinciales ainsi que celles de Statistique Canada. *L'Enquête sur la population*

*active* a également été utilisée, de même que les informations contenues dans diverses publications et rapports gouvernementaux, professionnels ou syndicaux.

Par ailleurs, peu d'informations sont disponibles dans le cas des infirmières auxiliaires.

### **Situation actuelle et tendances récentes :**

En 1998, on comptait 254 964 infirmières enregistrées auprès d'une association professionnelle au Canada, dont 93,6% travaillaient en soins infirmiers. On comptait également 76 680 infirmières auxiliaires enregistrées.

Toujours en 1998, 77,6% des infirmières canadiennes avaient un diplôme d'études collégiales, 20,9% un baccalauréat, 1,5% une maîtrise et 5,4% un doctorat. Dans l'ensemble du Canada, on comptait 134 habitants par infirmière, mais ce ratio est différent si on compare d'une province à une autre. C'est en Ontario où le ratio est le plus bas (145 habitants par infirmière).

Le nombre d'infirmières a été en croissance durant les années 1980 mais a diminué au cours des années 1990. *« Cette baisse dans les années 1990 est attribuable en grande partie aux coupures budgétaires et à la réorganisation du système de soins de santé. » (p. 11).*

Le ratio d'infirmières auxiliaires par habitant varie également beaucoup d'une province à une autre et elles ont été davantage touchées que les infirmières par la réduction des effectifs durant les années 1990 (diminution de 8,4% entre 1992 et 1997). Dans certaines provinces on a compensé la baisse du nombre d'infirmières auxiliaires par une hausse du nombre d'infirmières (c'est le cas à Terre-Neuve, à l'Île-du-Prince-Édouard, au Québec, en Colombie-Britannique et au Manitoba).

Au Québec, on a également augmenté le nombre de préposés. Ainsi, entre 1986 et 1996, le nombre d'infirmières auxiliaires a chuté de -4,7% mais le nombre de préposés a augmenté de 11,9% (MSSS, 1997).

Selon Benoît (1997b), il y a une pénurie d'infirmières auxiliaires dans plusieurs provinces canadiennes à cause du contingentement et de l'augmentation de la demande d'infirmières auxiliaires dans les centres d'hébergement et les centres de soins de longue durée. Toujours selon Benoît (1996), cette pénurie d'infirmières auxiliaires augmente la charge de travail des infirmières ainsi que les coûts des services.

En régions éloignées, la pénurie d'infirmières est encore plus importante. On estime à 30 à 40% le nombre de postes vacants dans les régions qui ne sont accessibles que par transport aérien (Medical Services Branch, Health Canada, 1999) et le taux de roulement de personnel est particulièrement élevé.

### **L'emploi et les conditions de travail :**

Entre 1991 et 1998, le nombre d'infirmières a diminué de 23 000 (14%) dans les hôpitaux et de 1000 (37%) dans les institutions d'enseignement. Toutefois, lors de cette même période,

le nombre d'infirmière a augmenté de 50% dans les centres d'hébergement et de 30% pour les soins à domicile et la santé communautaire.

Lors de cette même période, le travail à temps partiel chez les infirmières a augmenté, passant de 36 à 48% entre 1992 et 1998. Le pourcentage est similaire pour toutes les provinces et témoigne de l'augmentation de la précarité d'emploi chez les infirmières. Toutefois, il faut souligner que plusieurs infirmières ne souhaitent pas nécessairement travailler à temps plein (CNA, 1998a; CNA, 1998b; MSSS, 1989a).

Le travail à temps partiel peut être occasionnel ou être effectué sur un poste régulier. *« Au Québec, en 1997, seulement 40% des infirmières dans le secteur public avaient un emploi régulier à temps complet, 35% avaient un emploi régulier à temps partiel et 25% étaient des occasionnelles. (OIIQ, 1999) » (p. 15)*

Le travail occasionnel est souvent insatisfaisant et peut amener les infirmières à abandonner la profession (OIIQ, 1999; RNABC, 1999; RNANS, 1996). *« Avec l'abolition ou le gel des postes au cours des dernières années, le travail occasionnel dans un ou plusieurs établissements est la seule voie d'entrée pour la grande majorité des jeunes diplômés sur le marché du travail. » (p. 16)* Ainsi, la majorité des infirmières débutantes doivent se contenter de travail occasionnel lors de leur arrivée dans la profession et ce, pour souvent plusieurs années. En outre, les heures de travail effectuées par les occasionnelles correspondent souvent à moins d'un demi temps plein.

Pour arriver financièrement, plusieurs doivent travailler dans plus d'un établissement, ce qui nuit à la continuité du travail, à la qualité des soins et au développement d'un sentiment d'appartenance à l'institution, tout en créant une certaine insatisfaction chez plusieurs débutantes (Dussault, 1999). Par ailleurs, la fragmentation du travail rend difficile l'intégration des débutantes et peut même représenter un certains risques pour la santé des patients puisque la majorité des occasionnelles ont peu d'expérience (RNANS, 1996). Cette situation rend également difficile le développement des compétences chez les débutantes.

### **Le vieillissement des effectifs :**

En 1998, 44% des infirmières étaient âgées de plus de 45 ans. Il y aura donc une forte proportion d'infirmières âgées qui prendront leur retraite prochainement (Ryten, 1997). En outre, l'arrivée sur le marché du travail en soins infirmiers s'effectue de plus en plus tardivement et les nouvelles diplômées sont plus âgées. Cela peut avoir un effet sur la pénurie de personnel.

### **Les entrées d'effectifs :**

Au cours des années 1990, il y a eu une diminution du nombre d'infirmières diplômées. On prévoit que cette diminution va se poursuivre puisqu'il y a également une baisse des admissions. Ainsi, au niveau collégial, l'admission était d'environ 10 000 étudiantes au début des années 1990 et elle est passée à environ 4000 en 1997. Au niveau universitaire, il y a une légère augmentation mais qui ne compense pas la diminution du niveau collégial (les admissions universitaires sont passées de 1800 à 3000).

Cette baisse des admissions peut être occasionnée par les politiques de certaines provinces. Par exemple, au Québec, vers le milieu des années 1990, on a réduit de 50% le nombre d'admissions dans les collèges et de 20% dans les universités (MEQ, 1999).

*«En résumé, on doit constater que le recrutement d'étudiantes en soins infirmiers est de plus en plus difficile, mais aussi que seulement huit étudiantes sur dix obtiendront un diplôme. » (p. 20)*

### **L'entrée sur le marché du travail :**

Le taux de chômage chez les infirmières est très faible mais la majorité des débutantes doivent travailler comme occasionnelles, se contenter d'un faible nombre d'heures et exercer dans plusieurs établissements différents. Cette situation est similaire dans toutes les provinces canadiennes et peut mener les infirmières à se diriger vers un autre emploi ou un autre secteur d'activités.

Dans la majorité des provinces, la situation des infirmières débutantes s'est améliorée au milieu des années 1990. Au Québec, 84% des diplômés de 1994 étaient actives en 1998 contre 92% des diplômés de 1997 (OIIQ, 1999).

### **Analyse de la situation actuelle et des besoins futurs :**

Au cours des années 1990 jusqu'à aujourd'hui, il y a eu une diminution du nombre d'effectif en soins infirmiers. Cela est dû à divers facteurs, notamment l'augmentation des départs à la retraite, la diminution du nombre de nouvelles infirmières diplômées et la proportion plus importante d'infirmières graduées qui n'exercent pas en soins infirmiers. (NSDH, 1999; OIIQ, 1999; CNA 1998a, 1998b, 1998c; Ryten, 1997).

La plupart des provinces font face à une pénurie de personnel en soins infirmiers (CNA, 1997).

*« Seulement la moitié des effectifs bénéficient d'un contrat de travail à temps plein. Le statut occasionnel est la seule option offerte à une majorité de nouvelles graduées. » (p.24).* Ainsi, les conditions de travail en soins infirmiers sont jugées peu attrayantes ce qui nuit au recrutement de nouvelles infirmières et au maintien des effectifs en place. Face aux conditions d'emplois médiocres, certaines infirmières vont tenter de chercher un emploi dans une autre province ou un autre pays, alors que d'autres vont tout simplement abandonner la profession (ONTF, 1999; CNA, 1998c; Ryten, 1997).

Afin d'atténuer la pénurie, certains auteurs suggèrent de mieux utiliser les compétences des infirmières auxiliaires qui sont parfois sous-évaluées (CUPE, 1999; HEU, 1995; CNO, 1999; Benoît, 1997a, 1997b; OIIAQ, 1997; OCHU/CUPE, 1995). On suggère également d'instaurer des projets de recherche afin de mieux cerner les effectifs nécessaires et leur distribution (CUPE, 1999; Manga et Campbell, 1994).

Pour les prévisions d'avenir, on s'attend à ce que la demande d'infirmières augmente plus rapidement que l'offre (ce qui amènerait une situation de pénurie) (NSDH, 1999; OIIQ, 1999; NRAC, 1997; Ryten, 1997, SECOR, 1996). En effet, certains facteurs laissent présager

une augmentation des besoins en terme de santé, notamment le vieillissement de la population et l'augmentation de l'espérance de vie.

Afin de limiter la pénurie, certaines mesures peuvent être prises telles qu'augmenter le nombre d'admission en soins infirmiers, utiliser les infirmières auxiliaires plutôt que les infirmières pour certaines tâches, embaucher des infirmières immigrantes, mieux utiliser les infirmières déjà en place (par exemple, offrir davantage d'heures aux infirmières occasionnelles) et implanter des mesures pour favoriser le recrutement, l'insertion professionnelle et la rétention des infirmières.

### **3. Recrutement et rétention :**

#### **Les causes du problème :**

*« De plus en plus d'infirmières quittent la profession pour chercher un emploi dans d'autres domaines d'activités et de moins en moins d'étudiantes de haute qualité choisissent la profession d'infirmière comme premier choix. (Ryten, 1997). » (p. 29).*

#### **Les changements dans l'environnement des soins de santé :**

Les réformes en santé, les réductions d'effectifs et les compressions budgétaires ont contribué aux difficultés de recrutement et de rétention des infirmières. Par ailleurs, la faible valorisation de cette profession, le peu de formation continue offerte et les conditions d'emploi difficiles ont également contribué à diminuer l'attrait de cette profession aux yeux des étudiants.

#### **Relation entre la satisfaction au travail et la rétention :**

Plusieurs recherches sur la satisfaction des infirmières au travail révèlent un état d'insatisfaction généralisé (CNA, 1998a; Armstrong-Stassen et al. 1996; Attridge et Callahan, 1990). Cette insatisfaction entraîne un faible niveau d'engagement professionnel, une faible autonomie et des opportunités réduites d'avancement.

Les sources d'insatisfaction au travail chez les infirmières sont : la lourde charge de travail, le sentiment de ne pouvoir apporter des soins de qualité aux patients, le faible salaire, les faibles augmentations salariales en cours de carrière, l'épuisement professionnel, le manque de soutien de la part des gestionnaires, les horaires de travail peu flexibles, le sentiment de manquer de pouvoir, de contrôle et d'influence et la faible valorisation professionnelle. Ces divers facteurs nuisent à la rétention et au recrutement d'infirmières.

Par ailleurs, les médias nuisent également au recrutement des infirmières, en présentant une image plutôt négative du système de santé et de la profession infirmière.

#### **Conséquences :**

Le roulement de personnel et la difficulté de rétention des infirmières nuit à la continuité des soins offerts aux patients. Le fait que plusieurs infirmières sont occasionnelles et travaillent dans différents départements augmente les risques d'erreurs et nuit à la sécurité des patients.

## **Stratégies :**

Diverses stratégies sont proposées pour favoriser la rétention des infirmières, notamment (CNA, 1998a, 1998b; NSDH, 1999; RNABC, 1999a).

- La réduction du nombre de travailleuses occasionnelles.
- L'amélioration des conditions de travail.
- La révision de la législation professionnelle afin d'assurer une meilleure autonomie aux infirmières.
- Le développement de programmes de formation continue.

## **Les stratégies de gestion :**

Afin de favoriser la rétention des infirmières, les gestionnaires utilisent différentes stratégies notamment : consulter les infirmières lors de la création des horaires, les impliquer lors des prises de décision, les aider quant à l'établissement de relations harmonieuses avec les pairs, etc.

## **Changer le cadre légal :**

Plusieurs changements à la loi professionnelle favoriseraient une plus grande autonomie des infirmières et une meilleure reconnaissance de leur rôle et de leurs compétences (notamment en ce qui concerne les infirmières auxiliaires).

## **4. Les réponses des soins infirmiers aux transformations du système de santé :**

### **Les programmes de formation :**

Toutes les provinces du Canada offrent des programmes de formation pour les infirmières et les infirmières auxiliaires. Dans certaines provinces, le programme est offert uniquement au baccalauréat (provinces maritimes, Manitoba, Saskatchewan) alors que d'autres provinces offrent le programme à la fois au niveau collégial et au baccalauréat (Québec, Alberta, Colombie-Britannique, Ontario). Un programme de maîtrise est également offert dans toutes les provinces (sauf l'Île-du-Prince-Édouard). Le doctorat est offert en Alberta, en Ontario, en Colombie-Britannique et au Québec.

Au Québec, la formation de l'infirmière auxiliaire est de niveau secondaire, mais plusieurs auteurs soulignent que ces infirmières sont parfois mal préparées pour répondre aux besoins du système de santé. On souhaite également améliorer la formation des infirmières, afin de mieux satisfaire aux attentes des milieux hospitaliers (MEQ, 1999).

Par ailleurs, il y a une certaine ambiguïté quant aux rôles respectifs que doivent jouer les infirmières auxiliaires, les infirmières du collégial et les infirmières du baccalauréat, ce qui peut nuire à la coordination et à la qualité des services offerts.

## **La formation continue :**

La formation continue s'avère de plus en plus essentielle afin de mettre à jour les compétences des infirmières et de développer leur expertise. « *La formation en cours d'emploi tend à être valorisée du fait qu'elle permet de pallier des carences de formation, et ce, tout particulièrement en temps de contraintes budgétaires.* » (p. 43)

## **Compétences et rôles :**

Les nombreux changements qui surviennent dans le système de santé affectent les rôles des infirmières de même que la formation requise pour exercer cette profession. Afin d'assurer une meilleure efficacité du système de santé, il faut donc veiller à former des infirmières qui soient polyvalentes, autonomes, responsables, capables de travailler en équipe et qui possèdent une grande expertise technologique.

## **Les exigences du futur :**

### La formation et l'environnement des soins :

- Il faut s'assurer de créer des environnements de soins où l'enseignement et la pratique favorisent le transfert des nouvelles connaissances (Chambers, Hoey & Underwood, 1998).
- La formation continue doit être valorisée et encouragée afin de mieux développer les compétences des infirmières et de les aider à s'adapter aux nombreux changements dans le système de santé. (OIIQ, 1999; Rafael, 1999; Chalmers, Bramadat & Andrusyszyn, 1998).
- Il faut favoriser la collaboration et la communication entre les différents acteurs ainsi qu'au sein des équipes de travail.

### La recherche :

- Il faut se baser sur les résultats de recherche afin d'établir les stratégies de recrutement et de rétention du personnel infirmier.
- Il faut utiliser les résultats de recherche pour favoriser le transfert des connaissances vers la pratique et pour mieux former les étudiants.
- Certains thèmes doivent être davantage pris en compte en recherche, notamment le vieillissement de la population, la qualité des soins, les facteurs qui influencent le travail infirmier, la privatisation, etc.

### Les politiques de santé :

- Reconnaître la mission, l'expertise et la contribution du personnel infirmier au sein du système de santé.
- Augmenter la participation du personnel infirmier lors des prises de décisions et de l'élaboration des politiques en santé.

### Références citées dans ce résumé :

Armstrong-Stassen, M. Cameron, S. J., & Horsburgh, M. E. (1996). The impact of organizational downsizing on the job satisfaction of nurses, *Canadian Journal of Nursing Administration*, 8, 8-32.

Attridge, C., & Callahan, M. (1990). Nurses' perspectives of quality work environments. *Canadian Journal of Nursing Administration*, 3, 18-24.

Benoît, F. (1996). Le modèle américain : Mirage éloigné ou proche futur ? *Santé Québec*, 7, 6-7.

Benoît, F. (1997a). La restructuration des soins infirmiers : Un outil pour améliorer la qualité, *Santé Québec*, 8, 14-15.

Benoît, F. (1997b), Nursing assistants : A Canadian overview. *Santé Québec*, 7, 7-8.

Canadian Nurses Association (1997). *The future supply of Registered Nurses in Canada*. Ottawa, ON.

Canadian Nurses Association (1998a). About certification. Disponible à : [www.cannurses.ca/pages/certification/about\\_cert.htm](http://www.cannurses.ca/pages/certification/about_cert.htm)

Canadian Nurses Association (1998b). *Trends and issues : 1999-2000 results of CNA's external scanning survey*. Ottawa, ON.

Canadian Nurses Association (1998c). *Report on the Canadian nursing workforce*, Ontario, ON.

Canadian Union of Public Employees (1999). *Regarding the utilization of Licensed Practical Nurses in the Saskatchewan health care system*. Saskatchewan, SK.

College of Nurses of Ontario (1999). *RPN entry to practice situational analysis*.

Chalmers, K. I., Bramadat, I. J. & Andrusyszyn, M. (1998). The changing environment of community health practice and education : Perceptions of staff nurses, administrators and educators. *Journal of nursing education*, 37, 109-117.

Chambers, L. W., Hoey, J., & Underwood, J. (1998). Notes from the field. Integration of service, education and research in local official public health agencies. *American Journal of Public Health*, 88, 1102-1104.

Commission des universités sur les programmes (1999). *Les programmes en sciences infirmières, santé communautaire, épidémiologie, hygiène du milieu, travail social, animation sociale et culturelle, gérontologie et gestion des services de santé dans les universités du Québec*. Montréal, QC.

Dussault, G. (1999). *Human resources development : The challenge of health sector reform* (96pp.) : The World Bank, Human Development Department, Latin America and the Caribbean Region.

Evans, R.G., & Stoddart, G.L. (1990). Producing health, consuming health care. *Social Science and Medicine*, 31, 1347-1363.

Hayes, M.V., & Dunes, J.R.(1998). Population health in Canada : A systematic review (CPRNH01) : Canadian Policy Research Networks Inc.

Hospital Employees' Union (1999). Briefin notes on health human resources research and planning, focus on practical nursing.

Hospital Employees' Union (1995). *Scope of practice for Licensed Practical Nurses*.

Manga, P. & Campbell, T. (1992). *Health human resources substitution : A major area of reform towards a most cost-effective health care system*. Ottawa, ON : University of Ottawa.

Medical Services Branch, Health Canada (1999). *Health Canada : Nurse recruitment and retention executive summary*.

Ministère de la Santé et des Services Sociaux (1989a). *Les statuts d'emploi et la précarité : Éléments pour une recherche de solutions (à partir de commentaires sur un objectif de 60% d'emplois à temps complet)* : MSSS, Direction générale des relations de travail.

Ministère de la Santé et des Services Sociaux (1997). *Groupe de travail sur les soins infirmiers : Rapport final* : MSSS, Gouvernement du Québec.

Ministère de l'Éducation du Québec (1999). *Rapport du comité-conseil sur la formation infirmière* : Ministère de l'Éducation du Québec.

Nursing Resources Advisory Committee (1997). *Nursing resource challenges : Recruitment and retention of nursing service providers*. Report to the Minister of Health and Community Service of New Brunswick : Minister of Health and Community Service of New Brunswick

O'Brien-Pallas, L. (1992). Overview of nursing research in health care within the current economic contex. *Canadian Journal of Nursing Administration*, 5, 20-24.

Ontario Nursing Task Force (1999). *Good nursing, good health : An investment in the 21st century*.

Ordre des Infirmières et Infirmiers du Québec (1999). *Évolution des effectifs de la profession infirmière à court et moyen termes au Québec*, Montréal, QC.

Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec (1997). *Les infirmières auxiliaires dans un système en mutation (position de l'OIIAQ et documents de référence tome 1 et 2)*. Québec.

Rafael, A. R. F. (1999). From rhetoric to reality : The changing face of public health nursing in southern Ontario. *Public Health Nursing*, 16, 50-59.

Registered Nurses Association of British Columbia (1999a). *Addressing the nursing shortage*. Submission to the Ministerial Advisory Committee on RN-RPN Recruitment and Retention.

Registered Nurses Association of British Columbia (1999b). *Profile of the practice of new registered nurse graduates*, A discussion paper, disponible à : [www.rnabc.bc.ca/joyceb.htm](http://www.rnabc.bc.ca/joyceb.htm)

Registered Nurses Association of Nova Scotia (1996). *Report of Nova Scotia graduate employment survey classes of 90-95*. Dartmouth, NS.

Ryten, E. (1997). *A statistical picture of the past, present and future of Registered Nurses in Canada*. Ottawa, ON : Canadian Nursing Association.

Sécor Groupe (1996). *Les effectifs de la profession infirmière : Analyse prospective et enjeux*. Montréal, QC.

## Fiche de lecture 6

**Référence :** Finnie, Ross (2000). Ils s'en tirent bien : L'emploi et les gains des diplômés de l'enseignement postsecondaire, *Revue trimestrielle de l'éducation* (7)1, Centre de la Statistique de l'Éducation, Statistique Canada.

**Résumé :** Le présent article cherche à savoir si la situation des jeunes travailleurs d'aujourd'hui est si terrible que ne le laissent croire les médias. L'auteur souhaite connaître la situation réelle des jeunes sur le marché du travail et découvrir s'il y a eu ou non détérioration des conditions de vie des travailleurs.

### **Introduction :**

Plusieurs articles (scientifiques ou non) font état de la difficulté des diplômés universitaires à se trouver un emploi, des mauvaises conditions salariales et du sous-emploi. Plusieurs études qui affirment que la situation des jeunes travailleurs s'est détériorée se basent sur les données de l'Enquête sur les Finances des consommateurs (EFC), ce qui peut entraîner certaines limites : manque de contre-vérification du modèle, impossibilité d'effectuer une analyse par sous-groupes selon certains critères, difficulté à établir des comparaisons dans le temps, etc.

Le présent article se base sur les données de l'END (Enquête nationale auprès des diplômés) afin d'apporter un éclairage nouveau sur la question. Cette base de données fournit des informations sur les diplômés du postsecondaire, ayant terminé leurs études en 1982, 1986 et 1990. Pour chacun des groupes, une enquête a été réalisée deux ans et cinq ans après l'obtention du diplôme, afin de voir la transition entre la formation et le marché du travail.

La présente étude cherchait à savoir si les premiers résultats sur le marché du travail se sont détériorés durant les dernières années pour les diplômés postsecondaires du Canada. Les résultats préliminaires démontrent que cela n'a pas été le cas ou dans une moindre mesure que ne le laissent croire les médias.

Pour la cohorte de 1990 chez les hommes, le taux d'emploi a été similaire et les gains d'emploi étaient parfois modérément inférieurs à la cohorte de 1982. La cohorte de 1986 est celle qui a eu la meilleure situation lors de l'entrée sur le marché du travail. Chez les femmes, le taux d'emploi n'a pas subi de grandes fluctuations et la cohorte de 1990 démontre des revenus d'emploi légèrement supérieurs que les deux autres.

### **Le profil des taux d'activité des diplômés et les niveaux de revenus :**

**Le contexte : les tendances générales des taux de chômage et des niveaux de revenus :**

#### Taux de chômage :

Le taux de chômage est généralement plus élevé chez les travailleurs plus jeunes que chez les plus âgés. Dans la majorité des cas, le taux de chômage des hommes est légèrement supérieur à celui des femmes et ce, pour tous les groupes d'âge.

Le taux de chômage est élevé dans les années 1981 à 1983, puis il y a une reprise par la suite jusqu'au début des années 1990 où une nouvelle récession fait augmenter le taux de chômage pour atteindre un sommet en 1992 et rediminuer jusqu'en 1995.

Il y a donc des variations cycliques, mais à travers le temps, il ne semble pas y avoir de tendance à la hausse quant au taux de chômage, qui demeure relativement stable.

Deux ans après la diplomation, le taux de chômage des hommes est supérieur pour les cohortes de 1982 (interviewée en 1984) et 1990 (interviewée en 1992) et nettement inférieur pour la cohorte de 1986 (interviewée en 1988). Chez les femmes, le taux de chômage est similaire mais la cohorte de 1990 affiche des taux de chômage inférieurs à la cohorte de 1982; la cohorte de 1986 conservant toutefois le plus faible taux de chômage.

5 ans après l'obtention du diplôme, le taux de chômage a diminué pour les cohortes de 1982 et 1990, mais la situation s'est détériorée pour la cohorte de 1986.

#### Niveaux de revenus :

En général, les gains d'emploi sont supérieurs chez les hommes plus âgés que chez les hommes plus jeunes, mais la variation est moins prononcée que pour le taux de chômage. Chez les femmes, la variation est encore moins marquée.

Deux ans après l'obtention du diplôme, les gains des hommes sont légèrement inférieurs d'une cohorte à l'autre (donc, les gains sont plus élevés pour la cohorte de 1982 et moins élevés pour celle de 1990) La tendance se maintient pour l'entrevue réalisée 5 ans après l'obtention du diplôme.

Chez les femmes, deux ans après l'obtention du diplôme, c'est l'inverse qui se produit et les gains sont plus élevés chez la cohorte de 1990. Par contre, 5 ans après l'obtention du diplôme, les gains sont similaires entre les cohortes pour les femmes de 20 à 24 ans, alors qu'il y a une légère hausse pour le 25 à 34 ans.

#### **Les taux d'activités des diplômés de l'enseignement postsecondaire :**

##### Taux d'activité généraux :

La plus grande proportion des diplômés du postsecondaire sont au travail à temps plein et il y a une hausse entre la première et la deuxième entrevue (deux ans et cinq ans après la diplomation).

*« Les taux d'emploi à temps plein étaient en général plus élevés pour les hommes que pour les femmes, alors que ces dernières occupaient plus d'emplois à temps partiel que les hommes. » (p. 26)*

Le travail à temps plein est plus fréquent chez les diplômés du doctorat que chez les autres diplômés. Le taux de chômage des diplômés du collégial est généralement supérieur à celui des diplômés de maîtrise ou de baccalauréat.

##### Taux d'emploi et de chômage :

Les taux de chômage des diplômés du postsecondaire (du collégial au doctorat) sont assez faibles (variant entre 2 à 11%) et ces taux sont inférieurs à ceux de l'ensemble de la population active (qui inclut aussi les non-diplômés).

Il y a une légère tendance à la hausse quant au taux de chômage d'une cohorte à l'autre, mais très minime.

*« Ainsi, en plus de profiter de taux de chômage en général bien inférieurs à ceux de la population en général, les diplômés de l'enseignement postsecondaire semblent n'avoir subi aucune détérioration générale importante des possibilités d'emploi du début des années 1980 jusqu'au milieu des années 1990. » (p. 28)*

Si on compare les deux entrevues, le taux de chômage a considérablement diminué de deux à cinq ans après l'obtention du diplôme.

L'auteur souligne que la transition de l'école au marché du travail constitue davantage un processus graduel qu'un événement précis dans le temps.

Chez les femmes, le taux de chômage est inférieur aux hommes chez les diplômées du collégial, mais supérieur chez les diplômées du doctorat, alors qu'il n'y a pas de différence significative pour les autres niveaux.

Le travail à temps partiel est plus fréquent chez les femmes et ce pour tous les niveaux de scolarité et toutes les cohortes. Les diplômés hommes et femmes, du doctorat sont moins nombreux à travailler à temps partiel que les autres diplômés.

### **Les modèles des gains :**

#### Gains moyens selon le niveau de scolarité :

Les gains moyens sont plus élevés pour chaque niveau de scolarité, du collégial au doctorat. L'écart entre les gains annuels moyens des diplômés du collégial et des diplômés du baccalauréat varie entre 6000\$ à 10 200\$. La différence est plus grande entre les diplômés de baccalauréat et de maîtrise : entre 10 000\$ à 14 000\$. Pour les diplômés du doctorat, les gains moyens chez les hommes diminuent légèrement comparativement aux diplômés de maîtrise, sauf en 1995. Chez les femmes, les gains tendent à augmenter entre les diplômées de maîtrise et de doctorat.

#### Croissance des gains pendant les années qui suivent l'obtention du diplôme :

Les gains moyens augmentent considérablement durant les premières années sur le marché du travail (grande variation si on compare deux ans et cinq ans après la diplomation). Cette croissance est plus importante chez les diplômés du collégial et du baccalauréat que chez les diplômés des autres niveaux.

### Modèles des gains selon le sexe :

Les gains sont supérieurs pour les hommes diplômés que pour les femmes diplômées. Les différences sont moins importantes aux cycles supérieurs. L'écart entre les sexes est moins grand cinq ans après l'obtention du diplôme.

De deux à cinq ans après l'obtention du diplôme, les gains moyens des hommes ont connu une croissance supérieure à ceux des femmes.

### Modèles des gains entre les cohortes :

Les gains moyens des hommes de la dernière cohorte, comparativement aux deux cohortes antérieures vont de stables à modérément inférieur. Chez les femmes, les gains sont plus élevés pour la dernière cohorte que pour les deux cohortes antérieures et parfois de façon assez prononcée.

### **Conclusion :**

*« Les principales constatations ayant trait aux taux d'activité sur le marché du travail sont les suivantes : les diplômés de tous les niveaux, tant les hommes que les femmes, ont des taux de chômage moins élevés que les non-diplômés; ces taux de chômage chez les diplômés se sont beaucoup améliorés au cours des deux à cinq années suivant l'obtention du diplôme et ne se sont pas détériorés pour les dernières cohortes par rapport aux premières. » (p. 35)*

## Fiche de lecture 7

**Référence :** Fournier, Geneviève, Béji, Kamel et Croteau, Line (2002). « Évolution de l'insertion socioprofessionnelle de jeunes diplômés ». Dans D.-G. Tremblay et L. F. Dagenais (dir.), *Ruptures, segmentations et mutations du marché du travail*, Presses de l'Université du Québec, p. 47-69.

**Résumé :** Cet article traite de l'évolution de la situation d'insertion professionnelle des jeunes diplômés lors de leurs cinq premières années sur le marché du travail. Plus particulièrement, les auteurs s'intéressent au travail atypique chez les jeunes diplômés.

### **Introduction :**

Durant la période 1945-1975, on assiste à une grande prospérité économique dans plusieurs pays et le travail salarié devient une façon de répondre aux besoins des entreprises et de s'accomplir en tant qu'individu (Freiche et Le Boulaire, 2000). Le travail est stable et très souvent permanent.

Par contre, vers la fin des années 70, il y a un déclin de l'emploi stable et la précarité d'emploi s'accroît. De nouvelles formes d'emploi atypiques apparaissent, marquées par l'instabilité et la précarité (Marchand, 1998). De ce fait, l'insertion socioprofessionnelle devient plus difficile et plus longue. L'entrée dans la vie active s'effectue également plus tardivement, étant donné l'allongement de la période de formation afin d'atteindre les qualifications exigées par les entreprises.

Les trajectoires d'insertion se diversifient et plusieurs jeunes diplômés doivent occuper divers emplois avant de réussir à intégrer de façon stable le marché du travail (Trottier, 2000). D'autres doivent faire face au chômage durant la période d'insertion. Ce chômage peut être continu et de longue durée ou encore intermittent, entrecoupé de périodes de travail où l'individu occupe des 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. » (p. 48)*

Selon Prével (1999, cité dans Fournier, 2000), la stabilité, à la fois professionnelle et familiale, de même que l'autonomie financière sont atteintes plus tardivement qu'auparavant, l'âge moyen étant de 30 ans. La phase d'insertion est prolongée en raison du chômage qui affecte les jeunes diplômés. Ainsi, en 1998, 25% de la population active des 15 à 24 ans au Québec étaient à la recherche d'un emploi. En outre, les emplois que les jeunes parviennent à trouver sont souvent précaires : contrats à durée déterminée, temps partiel, etc.

La situation est similaire en France où 24% des jeunes débutent leur trajectoire professionnelle par le chômage (FNEP, 1999) et où plus de 50% des jeunes embauchés en 1998 avaient des contrats temporaires.

## **Le travail atypique chez les jeunes : quelques données statistiques :**

### Quelques définitions :

Selon Dagenais (1998), l'emploi atypique correspond à un emploi ayant un statut temporaire et qui entraîne une absence de lien régulier ou à long terme avec l'employeur. Entrent dans cette catégorie : le travail à temps partiel, le travail à contrats déterminés, le travail autonome et le travail par cumuls d'emplois.

Selon Canals (1998) et Gauthier (1996) la précarité est souvent liée à l'emploi atypique et correspond à l'incertitude, l'instabilité et la vulnérabilité d'emploi.

*« 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. » (p. 49).*

De 1976 à 1995, l'emploi à temps plein a grandement diminué, passant de 83% à 71%, alors que l'emploi à temps partiel a augmenté, allant de 8% à 15%, de même que l'emploi autonome qui est passé de 9% à 14% (CORAT, 1998). Le travail à temps partiel a particulièrement augmenté chez les jeunes ce qui peut s'expliquer notamment par l'allongement de la formation, durant laquelle les étudiants occupent un petit emploi.

Le travail autonome est également de plus en plus populaire, depuis le début des années 1990 et il représentait, en 2001, 14,3% de la population active au Québec (Institut de la Statistique du Québec, 2001). Une majorité de ces travailleurs font face à une grande précarité économique, en particulier chez les femmes. En outre, leurs conditions de travail sont souvent peu intéressantes : peu ou pas d'avantages sociaux, horaires irréguliers, revenus fluctuants, etc.

Par ailleurs, plusieurs jeunes travailleurs vont cumuler plusieurs emplois afin de subvenir à leurs besoins financiers. Ainsi, en 1996, environ 7% des 15-24 ans avaient plus d'un emploi (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. » (p. 50)*

### **Les diplômés bénéficient-ils d'une position enviable ?**

Ce sont les jeunes les moins qualifiés qui semblent les plus touchés par la précarité. En effet, la poursuite des études et l'obtention d'un diplôme peuvent permettre de limiter le chômage et de faciliter l'insertion professionnelle. En outre, plus le diplôme est élevé, plus il semble que les jeunes parviennent à trouver un emploi. Ainsi, pour la promotion de 1995, 59% des jeunes diplômés du secondaire professionnel sont en emploi, contre 70% des diplômés du collégial et 88,6% des diplômés universitaires de premier cycle (Ministère de l'éducation, 1999b).

Les études démontrent également qu'outre diminuer le taux de chômage, la scolarisation 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).

Toutefois, même si la scolarisation permet d'améliorer les conditions des jeunes, il faut tout de même soulever que :

- 1) Les jeunes diplômés sont souvent endettés, dû au financement de leurs études, ce qui allonge la période de précarité.
- 2) L'augmentation du taux de scolarité a fait en sorte d'accroître la concurrence entre les diplômés, ce qui fait en sorte que depuis quelques années, les individus sont de plus en plus scolarisés mais ils parviennent moins facilement à trouver un emploi.
- 3) Les jeunes diplômés vont souvent accepter, lors de l'entrée sur le marché du travail, des emplois sous-qualifiés ou qui ne correspondent pas à leur formation initiale (Giret, 2000). Ainsi, en acceptant le déclassement, les jeunes diplômés viennent prendre les emplois moins qualifiés, ce qui augmente d'autant plus le chômage chez les jeunes moins scolarisés.

Pour certains jeunes, les cumuls de petits emplois précaires et d'emplois sous qualifiés ne sont pas considérés de façon négative ni comme synonymes de précarité puisqu'ils permettent d'acquérir de l'expérience, de développer des compétences et d'acquérir une certaine polyvalence professionnelle (Canals, 1998).

Par contre, lorsque la période d'insertion est trop longue, certains jeunes deviennent désespérés et révoltés (Rouilleau-Berger, 1997). D'autres, développent des stratégies d'adaptation et parviennent à mettre en oeuvre leur projet en usant de créativité. D'autres encore, développent plutôt des stratégies de résistance à la précarité en refusant les emplois sous-qualifiés et dévalorisants.

Outre les conséquences économiques et sociales de la précarité, il y a également des conséquences morales telle que la diminution de la confiance en soi et du sentiment de compétence (Nicole-Drancourt et Rouilleau-Berger, 2001). La précarité nuit également à l'élaboration d'un projet de vie et à la reconnaissance sociale des jeunes, ce qui contribue à diminuer l'estime de soi.

Selon une étude menée auprès de 1000 jeunes travailleurs de 20 à 30 ans (Achache, 2000), le désir d'accéder à un statut permanent est quasi-universel. En effet, près de 8 jeunes interrogés sur 10 (79%) indiquent préférer le contrat à durée indéterminée (permanence) à tout autre forme de statut d'emploi.

*« 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. » (p. 54)*

On ne peut considérer l'insertion socioprofessionnelle comme un événement ponctuel. C'est plutôt un processus progressif, aléatoire et qui varie d'un individu à l'autre.

## **Méthodologie :**

Les auteurs ont effectué une recherche longitudinale de 1993 à 1999, auprès d'un échantillon initial de 205 jeunes diplômés de niveaux secondaire professionnel (61), collégial technique (72) et universitaire premier cycle (72), au cours des cinq premières années sur le marché du travail. En 1999, l'échantillon était de 109 diplômés : 25 du secondaire professionnel, 41 du collégial et 43 du baccalauréat. Il y a eu 5 étapes durant lesquelles les sujets devaient répondre à un questionnaire (lors de la fin des études, 6 mois, 18 mois, 42 mois et 60 mois après). Deux entrevues semi-structurées ont également été réalisées : une à la fin des études et une après trois ans et demi.

La recherche visait à connaître la situation d'emploi et la situation financière des diplômés au cours de l'insertion professionnelle.

## **Résultats :**

### Évolution du taux de placement selon le niveau de scolarité :

Entre le début et la fin de l'étude, le taux de placement s'est globalement amélioré : amélioration de 4% pour les diplômés du collège, 8% pour les diplômés du secondaire professionnel et 24% pour les universitaires.

Les taux de placement sont assez faibles lors de la première étape de l'étude (6 mois après la diplomation) et ce pour les trois groupes de diplômés, et en particulier chez les universitaires où le taux de placement est de 62%, comparativement à 66% au secondaire et 74% au collégial.

Par contre, 18 mois après la diplomation, c'est chez les universitaires que le taux de placement est le plus haut : 85%, comparativement à 83% au secondaire et 78% au collégial. Cette tendance peut possiblement s'expliquer par une acceptation de la réalité du marché du travail par les universitaires, qui comprennent alors que pour travailler, ils devront accepter un emploi qui ne correspond pas nécessairement à leurs compétences ou à leur formation.

La troisième année, le taux de placement diminue. Les auteurs expliquent cela par le fait que les diplômés exercent alors leur « choix » de travailler plutôt que d'accepter à tout prix des emplois déqualifiants qui ne correspondent pas à leur compétence. En effet, à cette période, le lien entre la formation et l'emploi est supérieur. Toutefois, même si le lien formation-emploi s'améliore, les auteurs soulignent qu'il demeure relativement faible, même cinq ans après l'obtention du diplôme (73% chez les diplômés universitaires, 71% chez les diplômés du collégial et un faible 43% chez les diplômés du secondaire professionnel).

### Taux de placement selon le type d'entreprise :

Les jeunes diplômés, en particulier ceux du secondaire et du collégial, se retrouvent surtout dans les PME, où le roulement de personnel est fréquent et les emplois offerts souvent temporaires.

Six mois après l'obtention du diplôme, les diplômés universitaires sont plus nombreux à se retrouver dans les grandes entreprises, mais à long terme (5 ans après la diplomation), ils

sont plus nombreux dans les PME. *« 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. » (p. 59)*

Un certain pourcentage de diplômés du collégial (7%) et de l'université (14%) vont essayer le travail autonome cinq ans après la diplomation, ce qui peut être une tentative d'échapper aux contraintes du marché du travail.

Enfin, le secteur public emploie environ 15% des diplômés au début et à la fin de l'étude. Contrairement aux années 1960-1970, l'État n'est donc plus le principal employeur des diplômés (Béji et Plassard, 1998).

#### Revenus et endettement aux études :

Au cours des cinq années suivant la diplomation, le pourcentage de diplômés ayant des revenus inférieurs à 20 000\$ diminue, alors que le pourcentage de diplômés ayant des revenus entre 20 000 et 29 000\$ ou de plus de 30 000\$ augmente. Toutefois, pour les diplômés du secondaire, la moyenne des revenus demeure inférieure à 20 000\$ (50% des diplômés). Les revenus des diplômés universitaires augmentent considérablement durant les 5 premières années : 18 mois après la diplomation, 56% gagnent des revenus inférieurs à 20 000\$ alors que cinq ans après la diplomation, 57% gagnent plus de 30 000\$.

À la sortie des études, 72% des diplômés avaient des dettes d'études et cinq ans après, 57% des participants en ont encore.

#### Le sentiment de précarité :

Le sentiment de précarité diminue au cours des cinq années, mais davantage chez les diplômés du collégial et du secondaire que chez ceux du baccalauréat.

Trois ans après la diplomation la capacité à faire des projets à long terme augmente, mais pour diminuer par la suite. En effet, cinq ans après la diplomation, la capacité à faire des projets à long terme est similaire à celle enregistrée au début de l'étude.

#### **Types d'insertion professionnelle :**

Les auteurs distinguent quatre différents types d'insertion socioprofessionnelle à partir de la stabilité du dernier emploi des diplômés (5 ans après la diplomation), du lien entre cet emploi et la formation suivie, de la satisfaction générale ressentie par le diplômé face à l'emploi et de sa satisfaction financière.

- 1) L'insertion réussie (40%) : Après trois ans et demi sur le marché du travail, les diplômés de ce type occupent un emploi stable et généralement dans leur domaine d'études. Ils ont des conditions de travail satisfaisantes et sont généralement satisfaits de leur situation professionnelle et de leur situation financière. Ils sont valorisés par leur travail bien qu'ils puissent faire face à des fortes pressions professionnelles.

- 2) L'insertion sinueuse (15%) : Ces diplômés ont connu des débuts plutôt difficiles et ont occupé entre deux à quatre emplois durant les trois premières années sur le marché du travail. Les périodes d'emplois sont plus ou moins en lien avec la formation et sont entrecoupées de périodes de chômage. Après trois ans, l'emploi est jugé satisfaisant (puisque répondant à un choix de l'individu), quoique parfois instable ou non lié à la formation.
- 3) L'insertion essoufflante (18%) : Ces diplômés occupent un emploi stable trois ans après la diplomation, mais cet emploi est jugé non satisfaisant, puisque non en lien avec leur formation ou déqualifiant. Le travail est jugé ennuyant et dévalorisant. Souvent, ces diplômés ont été contraints d'accepter l'emploi pour obtenir une certaine stabilité financière.
- 4) L'insertion chaotique (16%) : Après trois ans et demi sur le marché du travail, ces diplômés n'ont toujours pas de stabilité professionnelle et ils ont peu d'expérience de travail significatives. Ils ont vécu plusieurs périodes de chômage, d'inactivité, d'emploi peu payants ou de courte durée.
- 5) Le cas particulier de l'itinéraire scolaire (11%) : Ce cas représente les diplômés ayant choisi de retourner à l'école, souvent en raison d'une insertion peu satisfaisante.

#### **Conclusion :**

- 1) Le niveau de scolarité influence l'insertion professionnelle. Le diplôme universitaire permet aux diplômés d'atteindre des situations d'emplois plus avantageuses, toutefois, il ne garantit pas, comme dans les années 1960-70, l'accès à un emploi stable et permanent.
- 2) Plusieurs diplômés doivent accepter des emplois déqualifiants, qui ne correspondent pas à leurs compétences.
- 3) Chez les diplômés du secondaire, le taux de placement s'améliore après cinq ans, mais la moyenne des revenus demeure faible et les emplois occupés ne sont pas toujours en lien avec la formation.
- 4) L'endettement vient également influencer l'insertion socioprofessionnelle des diplômés et leur situation financière.
- 5) La typologie des insertions fait ressortir que 45% des diplômés vivent une insertion difficile (profils d'insertion essoufflante, chaotique ou retour aux études).

#### **Références citées dans ce résumé :**

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.

FNEP- Fondation Nationale Entreprise et Performance (1999). « Travail : mode d'emploi », *Rapport de recherche no. 29*, Paris, Pangloss.

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.

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](http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/port_social2001.htm)

Lollivier, S. (2000). « Récurrence du chômage dans l'insertion des jeunes : des trajectoires hétérogènes », *Économie et Statistiques*, (334), p. 49-63.

Marchand, O. (1998). « Salarariat et non-salarariat dans une perspective historique », *Économie et Statistiques*, (319-320), p. 3-11.

Mazel, O. (1999). *La France des chômages*, Paris, Gallimard.

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. et L. Roulleau-Berger (2001). *Les jeunes et le travail : 1950-2000*, 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.

## Fiche de lecture 8

**Référence :** Frenette, Marc (2000). Les employés surqualifiés ? Les diplômés récents et les besoins de leurs employeurs. *Revue trimestrielle de l'éducation* (7)1, Centre de la Statistique de l'Éducation, Statistique Canada.

**Résumé :** Cet article souhaite déterminer le niveau de surqualification des diplômés récents du postsecondaire, c'est-à-dire la proportion de diplômés ayant effectué davantage d'études que ne l'exige le travail qu'ils occupent.

Certains chercheurs indiquent que la surqualification apporte un impact négatif chez le travailleur, notamment une rémunération plus faible (Sicherman 1991; Rumberger 1987) et une moins grande productivité (Tsang, Rumberger et Levin 1991).

Selon Lavoie et Finnie (1997), les diplômés de maîtrise sont plus susceptibles d'être surqualifiés que les diplômés de baccalauréat. Toutefois, ils ont une meilleure rémunération (Finnie, 1999).

### Méthodes utilisées et sources des données :

Cette étude s'appuie sur les données de l'Enquête nationale auprès des diplômés (END) pour trois cohortes de diplômés : en 1982 (cohorte interviewée en 1984 et 1987), en 1986 (interviewée en 1988 et 1991) et en 1990 (interviewée en 1992 et 1995). Cette enquête permet de connaître les champs d'étude des répondants et ainsi d'associer certains champs d'études à la surqualification. L'étude porte sur les diplômés du postsecondaire, soit du collégial, du baccalauréat, de la maîtrise ou du doctorat.

Lors de cette enquête, on a demandé aux diplômés d'identifier le niveau de scolarité minimum exigé par l'employeur pour répondre aux critères d'embauche et on a ensuite pu comparer avec le niveau de scolarité atteint par le répondant. *« Pour les besoins de l'étude, le diplômé était défini comme surqualifié si son niveau de scolarité était supérieur à ce qu'exigeait l'employeur. » (p.6)*

### La fréquence de la surqualification par au moins un niveau de scolarité :

Cette section présente la proportion de diplômés surqualifiés selon le niveau de scolarité, le champ d'études, l'alternance travail-étude, la région et le secteur d'activités.

L'analyse se base sur 5 niveaux de scolarité : inférieur au collégial, collégial, baccalauréat, maîtrise et doctorat.

#### Niveau de scolarité :

Pour les diplômés du collégial, du baccalauréat ou du doctorat, le taux de surqualification varie entre 27% à 48% au cours des années 1980 à 1990. Pour les diplômés de maîtrise, la surqualification est plus importante allant de 48% à 72%.

À moyen terme, c'est-à-dire entre deux à cinq ans après l'obtention du diplôme, la surqualification tend à diminuer pour tous les niveaux de scolarité, sauf pour le niveau collégial, où elle tend à augmenter.

À long terme, la surqualification diminue pour les diplômés de maîtrise et de doctorat depuis 1982 jusqu'à 1990. Pour les diplômés des autres niveaux, on voit une diminution de la surqualification entre les cohortes de 1986 et 1990, mais il n'y a pas de grande différence entre les cohortes de 1982 et 1990.

#### Champ d'études :

Pour les études collégiales, les diplômés en soins infirmiers et en technologies médicales ne sont généralement pas surqualifiés. Il y a un fort pourcentage de surqualification pour les disciplines suivantes au collégial : arts et sciences humaines, sciences de la santé (sauf les deux nommées précédemment), sciences naturelles, zootechnie, services de protection, secrétariat et services aux entreprises.

Pour les études de baccalauréat, la surqualification est peu élevée en génie, en informatique, en droit et en sciences médicales. Par contre, plusieurs diplômés sont surqualifiés en beaux arts, en sciences humaines et en sciences sociales. Plus particulièrement chez les hommes, la surqualification est élevée en économie et en sciences agricoles et biologiques.

À la maîtrise, la surqualification est élevée en sciences de l'éducation et en sciences médicales (podiatry, dermatologie).

#### Alternance travail-études :

Pour les études collégiales et la maîtrise, la participation à un programme d'alternance travail-études n'a pas d'impact important sur le taux de surqualification. Par contre, les bacheliers ayant participé à un programme d'alternance travail-études sont moins susceptibles que les autres d'être surqualifiés.

#### Région :

*« Parce que les récents diplômés ont tendance à être plus mobiles que la population en général, les différences régionales pour chaque niveau de scolarité sont faibles, ce qui accrédite la thèse voulant que la mobilité des travailleurs puisse diminuer les disparités régionales en matière de pourcentages de diplômés surqualifiés. » (p. 10)*

#### Secteur d'activité :

En général, le pourcentage de surqualification est plus faible dans le secteur parapublic (éducation et santé).

#### **Surqualification par au moins deux niveaux de scolarité :**

Cette section se base sur 6 niveaux de scolarité : inférieur à la formation professionnelle et technique, formation professionnelle et technique, collégial, baccalauréat, maîtrise et doctorat.

Comparativement aux diplômés des autres niveaux, ceux de cycles supérieurs (maîtrise et doctorat) sont moins susceptibles d'être surqualifiés par deux niveaux ou plus. Ainsi, même

si les diplômés de maîtrise affichent le plus haut taux de surqualification, ils sont souvent surqualifiés par un seul niveau, c'est-à-dire qu'ils occupent un emploi exigeant un baccalauréat.

Aux études collégiales, la surqualification par deux niveaux ou plus est de 31% à 43%, au baccalauréat, elle est de 19% à 29%, à la maîtrise de 8% à 17% et au doctorat de 9% à 21%.

La surqualification par au moins deux niveaux est moins élevée pour la cohorte de 1990 que pour les précédentes.

### **La surqualification est-elle liée à la rémunération et à l'utilisation des compétences ?**

[En général, lorsque plusieurs individus occupent un travail exigeant le même niveau de scolarité, les individus ayant un plus haut niveau de scolarité sont mieux rémunérés.](#)

Il n'y a pas de lien automatique entre la surqualification et l'utilisation des compétences car même si un niveau inférieur de scolarité est exigé pour un travail, les employeurs peuvent utiliser le niveau de scolarité comme critère de présélection lors du processus d'embauche et ainsi choisir les employés plus scolarisés.

Pour les études collégiales et le baccalauréat, il y a un lien plus négatif entre la surqualification et l'utilisation des compétences en ce sens que les employés surqualifiés utilisent moins leurs compétences que ceux qui ne sont pas surqualifiés. À la maîtrise et au doctorat, la sous-utilisation des compétences est plus rare.

### **Références citées dans ce résumé :**

FINNIE, Ross. 1999. « Postsecondary Graduates: Holding Their Own in Terms of Employment Rates and Earnings Patterns », *Canadian Business Economics*, vol. 7, p. 48 à 64.

FINNIE, Ross. 1998. « La mobilité interprovinciale au Canada : une analyse longitudinale », produit no W-98-5Fa au catalogue de Développement des ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée, Ottawa. Document de travail.

LAVOIE, Marie, et Ross FINNIE. 1997. « Carrières en sciences et en technologie au Canada : une analyse portant sur de nouveaux diplômés universitaires », *Revue trimestrielle de l'éducation*, produit no 81-003-XPB au catalogue de Statistique Canada, vol. 4, no 3, p. 10 à 34.

RUMBERGER, Russell W. 1987. « The Impact of Surplus Schooling on Productivity and Earnings », *The Journal of Human Resources*, vol. 22, p. 24 à 50.

SICHERMAN, Nachum. 1991. « Overeducation in the Labor Market », *Journal of Labor Economics*, vol. 9, p. 101 à 122.

TSANG, Mun C., Russell W. RUMBERGER et Henry M. LEVIN. 1991. « The Impact of Surplus Schooling on Worker Productivity », *Industrial Relations*, vol. 2, p. 209 à 228.

## Fiche de lecture 9

**Référence :** Galarneau, Julie (2004) « Pour accompagner les jeunes vers l'insertion professionnelle, l'expérimentation d'un modèle inédit. » *Carrièreologie*, 9(4), 531-550.

**Résumé :** Cet article présente les résultats d'un projet expérimental d'accompagnement socioprofessionnel d'étudiants en fin de formation au Cégep de Sainte-Hyacinthe. L'expérience a été réalisée conjointement avec des entreprises de la région et visait à établir un mentorat en jumelant un étudiant avec un professionnel et un dirigeant d'une même entreprise. Les résultats permettent de démontrer la pertinence de cet accompagnement socioprofessionnel sous forme de triade.

### **Problématique :**

L'entrée sur le marché du travail pose plusieurs défis pour les jeunes travailleurs. Ils doivent apprendre à composer avec un marché de plus en plus fluctuant, où la compétitivité, les avancées technologiques et le renouvellement des effectifs sont choses courantes.

Plusieurs secteurs d'emplois font désormais appel au mentorat pour faciliter l'insertion professionnelle de leurs débutants. Selon Houde (1995), le mentorat est une relation d'apprentissage évoluant au rythme du mentor et du mentoré. Cette relation favorise le respect mutuel entre les membres, le transfert du savoir d'un travailleur d'expérience vers un débutant et la construction de l'identité professionnelle.

Contrairement à la relation mentorale traditionnelle, l'accompagnement présenté ici s'effectue en triades.

### **L'objectif de la recherche :**

Les auteurs proposent la triade, en tant que nouvelle forme d'accompagnement professionnel. Cette triade est composée d'étudiants du collégial en fin de formation ainsi que d'un professionnel (accompagnateur) et d'un dirigeant d'une entreprise locale (parrain). Les auteurs supposent que cet accompagnement sera bénéfique à la fois pour l'étudiant et pour les deux autres membres de la triade.

### **Hypothèses :**

- 1) Le dirigeant ou cadre d'entreprise (parrain) favorise l'enrichissement de toutes les parties par la vision globale qu'il apporte de son entreprise et du secteur d'activité, ainsi que par sa perception des défis auxquels fait face l'organisation.
- 2) L'accompagnateur (employé de l'entreprise) contribue à la relation mentorale par ses compétences professionnelles et sa perception de l'avenir de la profession.
- 3) Le participant en formation contribue à l'enrichissement de la relation mentorale en échangeant sur les connaissances liées à la théorie, à la formation et aux processus innovants.

## **Le cadre expérimental :**

### Processus de sélection des membres des triades :

5 triades (étudiant, accompagnateur, parrain) ont été formées pour l'expérimentation. Le Centre Option Avenir du Cégep de Sainte-Hyacinthe a choisi 5 étudiants finissants provenant de cinq programmes d'études du collégial technique et ayant obtenu les meilleurs résultats à un test de personnalité visant à évaluer les habiletés de communication et d'adaptation.

Les entreprises sélectionnées avaient déjà travaillé en lien avec le Cégep dans le cadre d'autres projets. Les accompagnateurs devaient travailler dans le même domaine que les étudiants.

### **Thèmes abordés lors des échanges entre les membres de la triade :**

Tout d'abord, chacun des membres de la triade a été rencontré individuellement et un guide a été remis pour expliquer leur rôle dans le cadre de l'expérimentation ainsi que le déroulement des rencontres.

Au total, chaque triade a effectué 4 rencontres d'une durée minimale de deux heures chacune. Avant chacune des rencontres, les membres de la triade devaient se préparer pendant au moins une heure, en répondant aux questions de leur guide d'accompagnement.

Les thèmes abordés lors des 4 rencontres étaient :

- 1) La prise de contact entre les membres de la triade.
- 2) Le cheminement de carrière (en lien avec le passé).
- 3) La vie professionnelle (en lien avec le présent).
- 4) Les perspectives d'avenir du marché de l'emploi et de la main d'œuvre (en lien avec le futur).

Les autres thématiques abordées dans le cadre de ces rencontres sont : les enjeux liés au développement de l'entreprise, les besoins de formation de la main d'œuvre, les tendances observables dans ce secteur d'emploi et les perspectives de développement technologique. À la fin de la dernière rencontre, les participants étaient également invités à effectuer un bilan et suite à cette rencontre, ils devaient répondre à un questionnaire visant à évaluer l'expérimentation.

### **L'analyse des résultats :**

#### **L'enrichissement :**

##### Le point de vue des participants en formation :

Ils indiquent avoir obtenu beaucoup de renseignements de la part des deux autres membres de la dyade. L'accompagnateur a joué un rôle de guide auprès d'eux, afin de faciliter leur transition professionnelle et il leur a fourni de l'information sur la profession et les perspectives d'emplois. Le parrain a davantage marqué les participants par sa personnalité et ses qualités personnelles que par son occupation professionnelle. Il sert donc de modèle inspirant pour les jeunes. En outre, le parrain permet de fournir des conseils sur l'avenir

professionnel des jeunes. En général, l'ensemble des participants évalue de façon positive l'expérimentation qui leur a permis soit de mieux connaître la réalité de leur futur champ d'activités professionnelles, soit de confirmer leur intérêt pour la carrière choisie.

#### Le point de vue des accompagnateurs :

Quatre accompagnateurs sont agréablement surpris par la relève et trouvent les participants en formation dynamiques et bien préparés pour intégrer le marché de l'emploi. Trois accompagnateurs perçoivent que leur rôle est de faciliter la relation entre l'étudiant et le parrain, un autre le perçoit plutôt comme un rôle de guide visant à transmettre au participant la réalité du marché de l'emploi et un dernier croit qu'il s'agit d'effectuer des liens entre les connaissances de l'étudiant et la réalité de l'entreprise. Pour quatre accompagnateurs, les discussions en triade leur ont permis d'apprendre de nouveaux renseignements sur leur entreprise.

#### Le point de vue des parrains :

Les parrains indiquent qu'ils ont tenté de partager leur univers professionnel, d'être à l'écoute des autres membres de la triade et de tenter d'apprendre d'eux. Ils sont satisfaits de leur relation avec la relève et du rôle positif joué par l'accompagnateur dans la relation. Trois parrains soulignent que cet accompagnement leur a permis de se rapprocher d'un de leur collaborateur.

#### **La formule expérimentée :**

Les participants sont satisfaits du déroulement des rencontres et des thèmes abordés (passé, présent et futur). Ils apprécient l'ouverture de ce cadre qui permet d'aborder différentes thématiques. Tous sont également satisfaits du rôle joué par les autres membres de la triade.

#### **L'appréciation globale de l'expérimentation :**

##### Commentaires des participants en formation :

- L'expérience a permis aux participants de mieux connaître le milieu et de prendre connaissance du point de vue d'un employeur.
- Elle a amené les participants à voir la réalité quotidienne du métier dans une entreprise liée à leur secteur d'emploi.
- Elle a apporté de nouvelles connaissances aux débutants, complémentaires à leur formation.
- Elle a permis aux participants de recevoir l'appui et l'encouragement de personnes liées à leur domaine.
- Tous les participants soulignent que cette expérience permet de faciliter leur insertion professionnelle et ils la recommandent à leurs pairs.

##### Commentaires des accompagnateurs :

- L'expérimentation a favorisé l'enrichissement collectif pour les trois membres de la dyade.
- Un accompagnateur suggère d'utiliser cette formule plus tôt dans la formation de l'étudiant.

- Un autre souligne que l'expérience lui a permis de mieux prendre connaissance de ce que les jeunes apprennent lors de la formation.
- Les accompagnateurs soulignent que la triade favorise la transition entre la formation et le marché du travail.

#### Commentaires des parrains :

- Un des parrains soulignent que chacun des membres a quelque chose à apporter à l'autre.
- Un autre ajoute que cela permet de prendre conscience des différentes visions de chacun.
- Cette approche permet également de rendre accessibles les gestionnaires.
- Le cadre proposé était assez souple et permettait une bonne liberté lors des échanges entre participants.
- Les cinq parrains recommandent qu'une telle démarche soit réutilisée à nouveau.

#### **L'interprétation :**

Chacun des participants a répondu à toutes les questions du questionnaire avec sérieux. L'appréciation semble donc juste.

Par ailleurs, aucun des participants n'a soulevé la question du temps nécessaire pour participer aux rencontres. L'auteure en conclut que l'expérience s'est avérée suffisamment pertinente pour justifier l'investissement de temps requis.

Les principaux avantages soulevés sont : la relation d'apprentissage entre les membres de la triade, la possibilité pour une tierce personne d'ajouter une plus-value à l'expérience (comparativement à l'accompagnement en dyade) et le rôle de modèle joué par l'accompagnateur et le parrain pour le jeune en formation.

#### **Forces et limites de l'expérimentation :**

Une des principales forces de cette expérimentation est l'organisation en triade, qui permet l'apport des réflexions et savoirs d'une tierce personne et donc favorise l'enrichissement des échanges. Pour l'étudiant en formation, cela constitue un avantage considérable puisqu'il reçoit l'accompagnement de deux personnes au lieu d'une.

Par contre, une des limites de l'expérience est le fait que l'accompagnateur peut être influencé par son supérieur lors de la relation mentorale. L'auteure n'a pas pu vérifier si les accompagnateurs ont choisi de s'intégrer à la triade par intérêt ou parce que leur supérieur leur avait demandé.

Une autre limite de cette forme d'accompagnement est l'investissement de temps requis pour chaque membre et la nécessité de faire concorder la disponibilité de chacun.

#### **Référence citée dans ce résumé :**

Houde, R. (1995). *Des mentors pour la relève*, Montréal, Éditions du Méridien, 253 p.

## Fiche de lecture 10

**Référence :** Gauthier, Madeleine (2000), « L'insertion professionnelle des jeunes au cœur d'une nouvelle définition du centre et de la marge. ». Dans G. Fournier, et B. Bourassa (dir.), *Les 18 à 30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme...*, Collection Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, p. 59-82.

**Résumé :** Ce chapitre traite de l'insertion professionnelle des jeunes à partir de la question centrale posée dans ce livre, à savoir si, en terme de travail et d'insertion professionnelle, la marge ne serait pas devenue la norme. L'auteure émet l'hypothèse qu'en ce sens, la norme est en constante redéfinition et par conséquent, les marges se redéfinissent également. Ainsi, une marge peut, au fil du temps, devenir la norme. Si on transfère cette idée à la question de l'insertion professionnelle, on constate que les difficultés que traversent actuellement les jeunes lors de l'insertion professionnelle étaient autrefois une marge, mais qu'elles deviennent de plus en plus la norme.

### **La Crise et les stratégies des années 1930 comme illustration de l'hypothèse :**

La crise des années 1930 et les privations économiques vécues à cette époque ont influencé les cycles de vie, notamment chez les jeunes qui ont dû passer rapidement de l'enfance à l'âge adulte, afin d'aider leur famille. Cette crise économique a permis de faire ressortir les limites de l'ancien système et a amené, suite aux réactions des jeunes et aux innovations apportées, une renégociation de la norme.

### **Le changement dans les « règles du jeu » et ses effets sur l'insertion professionnelle :**

Dans les dernières décennies, plusieurs changements sont apparus au sein de la société et ont eu un impact sur le marché du travail : développement de la mondialisation et de l'internalisation des marchés, individualisme grandissant dû à de nouvelles formes d'emploi, apparition de nouvelles technologies et de nouveaux moyens de communication, etc.

Ces changements sociétaux ont eu un impact sur l'insertion professionnelle des jeunes et ont engendré l'apparition de nouveaux secteurs d'emplois, de nouvelles professions et de nouveaux rapports entre employeurs et employés.

### **La transformation des formes et des secteurs d'emploi :**

*« Les contrats à durée déterminée, les sous-contrats, le travail à forfait, le travail occasionnel sans cumul d'ancienneté, le travail à temps partiel non voulu et le travail à la pige constituent autant de ces formes d'emploi qui remettent en question le modèle de l'emploi standard durement gagné par le mouvement ouvrier depuis la révolution industrielle. » (p. 65) De plus en plus, l'emploi atypique et flexible, qui était autrefois la marge, devient la norme, en particulier lors des premières années de l'insertion professionnelle.*

Lors de la dernière décennie, l'emploi stable et protégé a perdu en importance, notamment chez les jeunes qui sont plus touchés que les autres groupes d'âge par le travail flexible et atypique.

Selon une enquête de Statistique Canada, effectuée au cours des années 1980, on dénote un grand nombre de transitions en emploi chez les moins de 30 ans au cours d'une même année, c'est-à-dire que plusieurs jeunes passent par différents états au cours de l'année : chômage, inactivité, emploi, études, etc.

La situation semble toutefois s'être améliorée dans les dernières années. En effet, selon *L'Enquête sur la population active* de 1997, 81% des jeunes de 15 à 24 ans non étudiants avaient un emploi permanent. Toutefois, en fait, cette proportion est tout de même faible puisqu'à cet âge, la majorité des jeunes sont encore étudiants et ne font donc pas partie de ce pourcentage. Par ailleurs, la scolarisation est de plus en plus longue, ce qui retarde le moment de l'insertion professionnelle.

*La grande flexibilité des emplois fait en sorte que le lien d'emploi de même que le sentiment d'appartenance à une institution sont de plus en plus tenus. « L'employeur pas plus que l'employé ne sont liés à vie et la position du travailleur se définit par la précarité plus que par la stabilité. » (p. 66)*

Certaines formes d'emplois sont de plus en plus fréquemment rencontrées, notamment le travail autonome ou indépendant qui représente 9% des emplois des 25-29 ans et 17% chez les 25 ans ou plus. L'entrepreneuriat (une forme de travail autonome) est également en hausse depuis le début des années 1980 et a été fortement encouragé par les fonds de développement et les divers programmes pour aider les jeunes à se lancer en affaire et à créer leur entreprise.

Par ailleurs, l'apparition de nouvelles technologies a également influencé le milieu de travail en valorisant les connaissances plutôt que les habiletés manuelles et la force physique et en mettant davantage l'accent sur les programmes de formation scientifiques et technologiques plutôt que sur les programmes plus traditionnels.

### **Un déplacement de la structure d'âge dans les professions :**

En raison de l'industrialisation et de l'apparition de nouvelles technologies, le secteur primaire (agriculture, pêche) compte moins d'employés qu'auparavant. Le secteur secondaire, qui connaît également de nombreuses avancées technologiques, exige lui aussi moins d'employés. Le secteur tertiaire devient pour sa part de plus en plus important et témoigne de l'apparition de plusieurs nouvelles professions, reliées aux changements sociétaux : garde des enfants, services aux personnes âgées, services domestiques, etc.

La majorité des professions accessibles aux jeunes exigent une formation avancée. Selon une étude d'Emploi Québec, comparativement à 1985, les jeunes de 25 à 34 ans en 1997 sont plus présents dans les professions libérales, le secteur des services, la direction et l'administration et les ventes. Toutefois, ils sont beaucoup moins nombreux qu'en 1984 à occuper un travail de bureau.

Dans certaines professions, l'effectif est relativement jeune : sciences naturelles, génie, mathématiques, ventes et services, arts, culture, sports et loisirs, etc. En général, les professions où les jeunes sont nombreux sont des professions exigeant un haut niveau de qualification. Dans d'autres professions, l'effectif est plus âgé et il est plus difficile pour les jeunes d'y accéder : enseignement, professions médicales et santé.

Au cours des trois dernières décennies, on assiste à une diminution des revenus des jeunes, comparativement à leurs aînés (Gauthier, 1997a).

### **L'hypothèse d'un effet de cohorte :**

Puisque la majorité des professions d'avenir exigent un haut niveau de scolarisation, l'auteure s'interroge sur le fait que plusieurs jeunes de 15 à 19 ans non étudiants commencent sur le marché du travail en occupant un emploi non qualifié et peu rémunéré et elle se demande si cela ouvre la porte à une carrière d'emploi non qualifiés ou si, au contraire, cela peut être une stratégie pour atteindre des emplois qualifiés. En fait, elle conclut que le modèle d'insertion progressive (par le biais d'emplois non qualifiés) est commun à plusieurs jeunes de pays occidentaux mais que les conséquences sur l'avenir diffèrent d'un individu à l'autre et plus particulièrement, d'un pays à l'autre.

### **De nouvelles marges :**

L'auteure souligne que le monde du travail exerce certaines contraintes sur les individus et que cela peut aller jusqu'à l'exclusion (marges excluantes) : chômage, longue période d'attente lors de l'insertion professionnelle, etc. Toutefois, il peut aussi pousser l'individu à innover et à créer de nouvelles valeurs et de nouvelles formes d'organisation du travail et de la société (marges excentriques), notamment par le biais de l'entrepreneuriat.

### **Le monde du travail comme producteur d'isolement chez les jeunes :**

Le monde du travail tel qu'on le connaît actuellement est producteur d'isolement chez les jeunes et cela se manifeste de plusieurs manières : chômage qui contribue à isoler les jeunes, flexibilité dans la durée des contrats et dans le statut d'emploi qui diminue le sentiment d'appartenance à une institution, organisation du travail ne favorisant pas la constitution d'équipes stables, etc.

Le taux de chômage des jeunes est assez élevé : en 1997, il était de 27,4% chez les 15-19 ans, de 15,7% chez les 20-24 ans et de 11,7% chez les 25-29 ans (Grenier, 1998).

*« Qui dit flexibilité et intermittence dit aussi diminution des protections sociales qui accompagnent l'emploi standard. Les moins de 30 ans sont proportionnellement peu nombreux à se voir protégés par un syndicat. » (p. 74)* Ainsi, en 1997, le taux de syndicalisation des 20-24 ans était de 22% alors qu'il était de 46% chez les travailleurs de 25 ans et plus (Grenier, 1998).

### **Les modes de vie en renforcement :**

Outre les facteurs nommés plus haut, l'éloignement de la famille, souvent nécessaire pour poursuivre les études ou pour « vivre sa vie » peut contribuer à l'isolement vécu chez les

jeunes. *« Le moment de décohabitation avec la famille d'origine ne coïncide plus avec l'insertion professionnelle, pas plus qu'avec la mise en ménage. Il n'est plus besoin d'avoir l'assurance de la sécurité financière pour partir »* (p. 75) Ainsi, une grande partie des jeunes quittent le nid familial non pas pour chercher un emploi ou parce qu'ils sont autonomes financièrement, mais plutôt pour vivre de nouvelles expériences ou pour aller étudier. Afin d'arriver financièrement ils peuvent être aidés par leurs parents, recevoir des prêts et bourses ou encore occuper un emploi à temps partiel.

C'est chez les jeunes que le ratio revenu-seuil est le plus faible, c'est-à-dire que l'écart par rapport au seuil de faible revenu est le plus grand.

Par ailleurs, l'isolement vécu par les individus tient aussi de l'individualisme grandissant de la société et de l'affaiblissement des relations primaires (relations familiales, relations de voisinage, etc.) au profit de relations plus impersonnelles (services offerts par l'État ou par des institutions commerciales plutôt que par la famille et l'entourage, relations bureaucratiques, etc.)

### **Le nouveau visage des marginalités d'aujourd'hui :**

*« L'entrée sur le marché du travail comporte aussi ses blocages : d'autres exigences de qualification s'ajoutent aujourd'hui au diplôme, quand ce n'est pas l'expérience qu'on demande à des jeunes qui n'ont pu l'acquérir. »* (p. 76) Ainsi, on ajoute des stages aux formations afin de permettre aux jeunes d'acquérir une certaine expérience avant d'entrer sur le marché du travail. Toutefois, cela bloque d'autant plus ceux qui n'ont pu avoir accès à un stage.

Par ailleurs, les jeunes moins scolarisés ont un plus haut taux de chômage (Johnson, 1996) et ils constituent la catégorie la plus nombreuse à faire appel à l'aide sociale (Delisle, 1998). En effet, la majorité des emplois liés aux technologies et aux industries de pointe exigent un diplôme d'études collégiales ou un diplôme universitaire.

Les jeunes font face à une grande précarité : éloignement de la famille, absence de réseaux d'information, manque de soutien lors des périodes d'attente entre deux emplois, isolement qui contribue à augmenter les difficultés financières, etc.

### **Conclusion :**

De nouvelles valeurs et de nouvelles formes d'organisation du travail sont désormais valorisées, au détriment d'autres qui étaient valorisées à une époque antérieure :

- Le syndicalisme, l'institution politique et l'état providence laissent peu à peu la place à l'entreprise, le libre-échange, le bonheur technologique et la rapidité des communications.
- Les métiers fortement valorisés par le passé (l'enseignement, les métiers de la santé, les commis d'État) sont remplacés par d'autres figures professionnelles : le spécialiste des sciences et technologies, l'entrepreneur et le travailleur autonome.

### Références pertinentes :

Delisle, Norman (1998), « La réforme Harel sera soumise à des fortes turbulences », *Le Devoir*, 4 mars, A4.

Gauthier, Madeleine (1997a), « Les jeunes et le travail : un terrain mouvant », dans Depuis, Jean-Pierre et André Kuzminski (dir.), *Sociologie de l'économie, du travail et de l'entreprise*, Boucherville, Gaëtan Morin éditeur, p. 245-286.

Gauthier, Madeleine (1996), « Précaires un jour...? Ou quelques questions à propos de l'avenir des jeunes contemporains », *Sociologie et Sociétés*, vol. XXVIII, no 1, p. 135-146.

Gauthier, Madeleine (1994a), « Les marges comme révélateur de la société », *Sociologie et Sociétés*, vol. XXVI, no 2, p. 177-188.

Gauthier, Madeleine (1988), *Les jeunes chômeurs. Une enquête*. Québec, IQRC, 302 p.

Grenier, André (1998), *Les Jeunes et le marché du travail : tendances et situation récente*, gouvernement du Québec, Direction de l'analyse du marché du travail et de l'évaluation, Emploi-Québec, 24 p.

Johnson, Danny A. (1996), *Indicateurs jeunesse. Les jeunes Québécois en chiffres (15-29 ans)*, Québec, gouvernement du Québec, Secrétariat à la jeunesse.

Statistique Canada (1997), *Guide de l'enquête sur la population active*, Ottawa, Statistique Canada.

## Fiche de lecture 11

**Référence :** Jetté, Christian (2000). La redéfinition des temps de vie et la nécessaire transformation des institutions. Dossier : Des pratiques adaptées aux nouveaux temps de vie, *Nouvelles Pratiques Sociales*, 13(2), 26-40.

**Résumé :** Cet article traite de la question des temps de vie et de la nécessité de les redéfinir. Bien que les temps de vie ne soient pas uniquement liés à la thématique de l'insertion professionnelle, certaines sections du texte concernent ce sujet. D'autres sections concernent plutôt le temps de la retraite et du vieillissement et elles ne seront pas résumées ici.

### Introduction :

La question des temps de vie a constitué une thématique d'intérêt pour les chercheurs des dernières années. Notamment, on a abordé la question en traitant de l'insertion sociale et professionnelle des nouvelles générations et de l'impact du vieillissement des populations sur la société.

Contrairement aux générations précédentes où l'insertion se vivait de manière linéaire, les nouvelles générations appelées « génération X », « génération oubliée » ou « génération de la crise » vivent une insertion sociale et professionnelle chaotique. « À divers degrés, les événements qui marquaient autrefois l'entrée dans la vie adulte (mariage, choix d'une résidence autonome, emploi, etc.) et les institutions qui les régulaient semblent aujourd'hui incapables de rendre compte de la réalité des nouvelles générations et d'assumer pleinement leur rôle intégrateur. » (p. 27).

### Comment aborder la question des temps de vie ? :

L'auteur s'interroge sur le sens à donner aux transformations actuelles liées aux temps de vie (insertion chaotique, retraite anticipée, vieillissement de la population, etc.). En effet, les repères sociaux traditionnels se perdent et servent de moins en moins d'indicateurs pour marquer le passage d'une étape de vie à une autre, en ce sens que l'insertion sur le marché du travail s'effectue de plus en plus tardivement, que la retraite se prend plus tôt et que la vie active se poursuit parfois après la carrière.

### Une conjoncture marquée par l'obsolescence des anciens repères :

La structuration institutionnelle du travail s'est profondément modifiée au cours des dernières années. Les années 1945 à 1975, nommées les trente glorieuses ont constitué une période de forte croissance économique, durant laquelle le modèle fordiste était en valeur. Au Québec, dans les années 1960 et 1970, les travailleurs parvenaient à s'intégrer avec une relative facilité au sein du marché du travail. Même pour ceux qui n'avaient qu'un diplôme d'études secondaires, l'intégration s'effectuait généralement assez facilement. Les individus ayant choisi de poursuivre leurs études une fois le secondaire terminé avaient généralement accès par la suite à des emplois intéressants, en lien avec leur formation et souvent permanents.

Puis, le début des années 80 a été marqué par une récession économique. La mondialisation et l'arrivée des nouvelles technologies ont également influencé l'organisation du marché du travail. Dans les années 1980 et 1990, certains travailleurs, même fortement qualifiés, se sont retrouvés au chômage; les travailleurs les plus touchés demeurant toutefois ceux qui étaient les moins scolarisés.

Ainsi, les garanties offertes par les diplômés ont été remises en question puisqu'à diplôme égal les jeunes travailleurs accèdent le plus souvent à des positions inférieures à celles de leurs aînés au même âge et qu'ils occupent souvent plusieurs emplois précaires au début de leur vie active (Boltanski et Chiapello, 1999).

Le passage des cycles de vie s'avère donc transformé. En effet, alors qu'auparavant le passage à la vie adulte s'effectuait au milieu de la vingtaine lors du départ de la famille d'origine, de l'obtention d'un emploi durable et de la formation d'une nouvelle famille, ce passage est désormais marqué par une désynchronisation de ces trois éléments et de fréquents allers-retours entre emploi, formation, chômage, départ et retour à la famille d'origine. (Gaullier, 1998).

Même si, au début des années 2000, le taux de chômage tend à diminuer il faut noter que cela est principalement dû à l'augmentation de la flexibilité au travail (emplois atypique, horaires irréguliers, etc.). *« Cette relance économique s'est en effet déployée à partir de l'insertion des travailleurs et des entreprises au sein d'un fonctionnement en réseau tolérant mal les statuts fixes d'emploi, les conventions collectives et l'enracinement géographique des travailleurs et des entreprises. » (p. 31)*

De nos jours, afin de favoriser leur employabilité, les individus doivent se montrer de plus en plus polyvalents et flexibles et doivent témoigner d'une excellente capacité d'adaptation.

L'institution familiale, tout comme le monde du travail, a également subi de profonds changements et elle s'est fragilisée. Tout comme le travail, la famille agit de moins en moins comme un facteur de protection sociale et à la mobilité professionnelle, s'ajoute alors la mobilité affective. (Boltanski et Chiapello, 1999). Et quand la famille joue se rôle de protection sociale, c'est surtout pour assurer la sécurité financière des jeunes, qui deviennent alors dépendants de leurs aînés. Afin de remédier à cette dépendance, certains suggèrent d'instaurer des politiques sociales de soutien qui permettraient aux jeunes d'acquérir leur indépendance et ainsi de faciliter le passage à l'âge adulte même en période de précarité et d'insertion difficile (Singly, 2000).

Selon Daniel Labesse (dans le cadre du séminaire Jeunesse et Insertion tenu à Montréal en février 2000), la problématique des adolescents et des jeunes adultes se retrouve avalée par les questions gérontologiques et par la thématique de l'enfance au sein des recherches sociales. Il s'avère essentiel d'équilibrer l'étude des problématiques liées aux différents temps de vie et de s'intéresser davantage aux difficultés vécues par les jeunes adultes lors de l'insertion professionnelle et sociale.

#### **Références citées dans ce résumé :**

Boltanski, Luc et Ève Chiapello (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard, 843 pages.

Gaullier, Xavier (1998). Pour un new deal entre générations. Travail, formation, retraite : mutation des âges et recherche de solidarités, *Esprit*, octobre, 5-44.

Singly (de), François (2000). Penser autrement la jeunesse, *Lien social et politiques, RLAC*, 43, 9-21.

## Fiche de lecture 12

**Référence :** Lalut, Stéphanie (2006). Placement des diplômés universitaires : Si la tendance se maintient... *Magazine Jobboom* 7(9).

**Résumé :** Cet article traite des tendances d'emploi pour les diplômés universitaires de 2006.

### **Introduction :**

En général, c'est une excellente année pour les offres d'emploi, quoiqu'il y ait peu de changements comparativement à l'an dernier. Encore cette année, ce sont les domaines du génie et de la comptabilité qui offrent les meilleures perspectives.

### **Simplement génial :**

Les diplômés de génie, peu importe dans quelle spécialisation, sont très recherchés. Les offres d'emploi sont nombreuses et le nombre de diplômés est peu élevé comparativement à la demande.

Selon Maryse Deschênes, directrice du service de placement de l'École Polytechnique, le taux de placement en 2005 était de 93% et ce taux devrait être similaire en 2006.

Les diplômés en génie civil sont particulièrement recherchés, notamment ceux de l'Université de Sherbrooke, qui effectuent leurs études au sein du régime coopératif, ce qui les amène à acquérir de l'expérience sur le terrain et facilite ainsi leur insertion professionnelle.

Le génie aérospatial a repris, de même que le génie minier et le génie informatique. Le génie logiciel est également très recherché.

Selon Maryse Deschênes, il y a toutefois un certain ralentissement pour les secteurs qui touchent à l'industrie manufacturière des biens de consommation, notamment les génies industriels et mécaniques.

### **La formation universitaire en chiffres :**

En 2005, il y a une légère baisse du taux d'emploi des diplômés universitaires : 68,1% chez les diplômés d'un baccalauréat (comparativement à 70,4% en 2003 et 74,5% en 2001) et 73,5% chez les diplômés de maîtrise (comparativement à 76,2% en 2003 et 79,2% en 2001).

Néanmoins, comparativement à 2001, les domaines où le taux d'emplois est élevé demeurent les mêmes : éducation, administration, sciences de la santé et sciences appliquées.

Le taux de chômage des diplômés est à la hausse chez les diplômés d'un baccalauréat : 5,3% en 2005 comparativement à 4,9% en 2003 et 4,0% en 2001. Même constat chez les diplômés de maîtrise : 5,7% en 2005, comparativement à 4,6% en 2003 et 3,7% en 2001.

Une fois les études terminées, 88,2% des diplômés de baccalauréat et 89,9% des diplômés de maîtrise travaillent dans leur domaine.

Les données de cette section sont tirées de : *La relance à l'université. Le placement des personnes diplômées en 2003 pendant la semaine du 16 au 22 janvier 2005*. Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport du Québec. [En ligne]: [www.mels.gouv.qc.ca/Relance/Universite/RelUni05/RelUni05.htm](http://www.mels.gouv.qc.ca/Relance/Universite/RelUni05/RelUni05.htm)

### **Populaires comptables :**

Selon Pierre Francq, directeur du service de placement et de gestion de carrière à HEC Montréal, le nombre de diplômés en comptabilité est inférieur à la demande, ce qui fait en sorte que le taux de placement est excellent (98%). Comparativement à 2003-2004, les offres d'emploi en comptabilité ont augmenté de 10% en 2005-2006. Selon M. Francq, cette tendance à la hausse est due notamment aux nombreux scandales financiers ayant eu lieu récemment, ce qui contribue à démontrer l'importance de la vérification financière.

### **Toujours sur les rails :**

En enseignement, les perspectives sont bonnes, surtout pour l'adaptation scolaire et l'enseignement secondaire et particulièrement l'enseignement des sciences et de l'anglais langue seconde. Par ailleurs, d'autres provinces du Canada sont à la recherche de diplômés en éducation et viennent recruter au Québec : l'Ontario, la Saskatchewan et le Manitoba.

Dans le domaine de la santé et des services sociaux, on recherche des infirmières, des travailleurs sociaux et des psychologues. Il y a également une hausse du taux de placement en biopharmacie et en physiothérapie, notamment en régions. Afin d'attirer le personnel en santé dans les régions éloignées, plusieurs vont offrir d'intéressantes primes d'éloignement ou une réduction du coût d'hébergement.

### **Par ici, ça ralentit :**

Les diplômés de certains programmes sont peu en demande, notamment dans le secteur des sciences humaines ou sociales : histoire, théologie, philosophie et politique. Selon Mme Marin, coordonnatrice du service universitaire de l'emploi à l'Université de Montréal, cela peut s'expliquer par la diminution du nombre de subventions fédérales pour le secteur des sciences humaines.

### **Et demain ?**

Toujours selon Mme Marin, la mondialisation pourrait avoir un impact sur les salaires, en favorisant la création d'emplois moins bien rémunérés. Par contre, cela pourrait faciliter l'obtention d'un premier emploi chez les diplômés universitaires.

## Fiche de lecture 13

**Référence :** Malenfant, Romaine, LaRue, André, Mercier, Lucie et Vézina, Michel (2002). Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale, *Nouvelles pratiques sociales* 15(1), 111-130.

**Résumé :** Ce texte traite de l'intégration sociale et du vécu des travailleurs qui font face à la précarité d'emploi. Les auteurs présentent les résultats d'une recherche empirique basée sur la reconstitution de 52 trajectoires professionnelles et visant à identifier les origines de la précarité d'emploi ainsi que les dimensions objectives et subjectives de la précarité.

### **Précarité, rapport au travail et intégration sociale :**

Depuis quelques décennies, l'emploi salarié stable et permanent a peu à peu cédé du terrain et on voit apparaître une diversification des formes d'emploi (Bowlby, 2001 ; Sunter, 2001 ; Matte *et al.*, 1998 ; Dubé et Mercure, 1997).

Plus de 73% des emplois créés au Québec de 1976 à 1995 ont été des emplois atypiques. D'ailleurs, pour cette même période, l'emploi atypique a augmenté 20 fois plus que l'emploi typique (Matte *et al.*, 1998).

*« Ainsi, en l'an 2000, les emplois contractuels à durée déterminée, les emplois à temps partiel involontaire, le travail autonome, étaient le lot de plus du tiers des travailleurs (40 % des femmes et 33 % des hommes). Toujours en l'an 2000, on dénombrait trois fois plus de chômeurs de longue durée (période de plus d'un an) qu'en 1976 (Asselin, 2001). (p. 112) »*

Cette augmentation de la précarité d'emploi est une tendance qui devrait se maintenir sur plusieurs années et qui a plusieurs conséquences négatives chez le travailleur, notamment quant à l'augmentation du sentiment d'insécurité d'emploi.

*« L'insécurité en emploi réfère à l'incertitude entourant la situation d'emploi, à la menace de perdre un emploi ou à l'impossibilité, pour les nouveaux arrivés notamment, de s'insérer dans le marché du travail de façon stable (Heery et Salmon, 2000). (p. 112) »*

Les auteurs se sont questionnés à savoir si l'augmentation de la précarité d'emploi et de l'insécurité d'emploi influence le rapport au travail et le rapport à l'emploi des individus. Dans cette recherche, le rapport à l'emploi est défini comme étant l'importance que les individus accordent au travail rémunéré, à la stabilité d'emploi et à la sécurité d'emploi alors que le rapport au travail est défini comme étant la satisfaction au travail et le sens accordé au travail au sein du projet de vie.

### **Population à l'étude et démarche méthodologique :**

La recherche a été menée de 1997 à 1999 et portait sur des individus ayant subi l'alternance de périodes avec ou sans emploi : contrats déterminés, travail sur appel ou travail autonome. Les personnes sélectionnées pour participer à l'étude devaient être en situation de précarité

depuis au moins deux ans mais avoir travaillé l'équivalent de trois mois ou plus, consécutifs ou non, durant les deux dernières années.

Les participants étaient volontaires et ont été recrutés par le biais de centre d'emploi locaux et des médias écrits et radiophoniques. L'échantillon regroupe 22 femmes et 30 hommes âgés entre 23 et 60 ans et de formations variées (17 secondaire, 14 collégiale et 21 universitaire). Lors de la dernière année, 75% des participants avaient eu un revenu de moins de 25 000\$.

Des entrevues individuelles semi-dirigées d'une durée d'environ une heure et quart ont été réalisées, puis transcrites de façon verbatim, codifiées et catégorisées. Il s'agit d'une recherche qualitative et empirique, qui se base sur la méthode du récit (Bertaux, 1997).

L'objectif était de décrire et de comprendre l'univers subjectif du travail précaire, notamment le rapport à l'emploi et le rapport au travail des individus touchés par la précarité.

### **Les trajectoires de précarité :**

Les auteurs identifient deux principaux profils de précarité :

- 1) Les individus ayant connu une stabilité pendant quelques années puis ayant subi un arrêt de travail. Le retour au travail suite à cet arrêt est alors marqué par la précarité.
- 2) Les individus n'ayant connu que des emplois précaires depuis leur entrée sur le marché du travail.

### Arrêt de travail et précarité :

Dans ce cas, la précarité survient après un arrêt de travail dû à diverses raisons : abolition de poste, déménagement, fermeture d'entreprise, faillite, épuisement professionnel, maladie, réorientation professionnelle, etc.

Suite à la perte d'emploi, le retour sur le marché du travail s'effectue difficilement. Dans cette recherche, ce sont surtout les personnes de 40 ans et plus qui sont touchées par ce profil.

Souvent, la précarité est vécue difficilement par ces travailleurs qui voient diminuer leur salaire et augmenter leur sentiment d'insécurité. Par contre, pour certaines personnes qui parviennent à s'adapter à leur nouvelle situation et à accepter une certaine insécurité d'emploi, la situation de précarité est vécue plus positivement.

### Trajectoire discontinue et précarité :

Dans ce profil, les individus n'ont connu que des emplois précaires depuis leur insertion sur le marché de l'emploi. Souvent, la trajectoire s'apparente à une succession de changements d'emploi. Dans cette recherche, ce sont surtout les personnes de moins de 35 ans qui sont touchées par ce profil.

Pour plusieurs, cette situation n'est pas choisie volontairement et certains recherchent un emploi stable depuis plusieurs années sans y parvenir. Certains sont scolarisés, mais sans

expérience d'emploi dans leur domaine d'étude. Plusieurs ont alors le sentiment d'avoir été dupés sur la valeur des études et ils remettent en question leur choix professionnel.

On donne l'exemple de Maryse, 28 ans, infirmière sur le marché du travail depuis 6 ans et qui travaille à temps partiel occasionnel dans deux hôpitaux différents. Son horaire est variable et dépend des besoins de remplacement : l'été, elle travaille beaucoup, mais l'automne, elle est très peu appelée. En outre, pour augmenter son cumulatif d'heures, Maryse accepte de travailler de jour, de soir, de nuit et de fin de semaine ce qui nuit à sa vie sociale et personnelle.

L'analyse des trajectoires d'emploi fait ressortir l'importance de la continuité en emploi, en ce sens que d'avoir une présence régulière sur le marché de l'emploi permet de maintenir sa visibilité, de consolider son expérience professionnelle et de se créer un réseau de contacts.

### **Les dimensions objectives et subjectives de la précarité :**

#### Recherche d'emploi et précarisation des conditions de travail :

La recherche d'emploi constitue une préoccupation importante pour les travailleurs précaires, notamment lors des périodes sans emploi, mais également lors des périodes d'emploi, dans l'espoir d'obtenir une meilleure situation professionnelle. Lors des périodes sans emploi, la recherche d'emploi devient plus accentuée et la pression sociale, jumelée à l'instabilité financière, peut pousser les individus à choisir des emplois sous-qualifiés ou sous-payés. Plusieurs travailleurs choisissent également d'occuper plusieurs emplois, afin d'augmenter leurs revenus et de demeurer actif professionnellement.

#### Revenus fluctuants et avenir incertain :

La situation de précarité entraîne une fluctuation des revenus liés à différentes situations d'emploi : emploi à temps plein, à temps partiel, à contrat, assurance emploi, etc. Cette grande fluctuation des revenus engendre une difficulté à prévoir et à planifier l'avenir et a également plusieurs conséquences sur l'organisation de la vie : diminution des loisirs, difficulté à planifier des projets à long terme, obligation d'accepter un emploi loin du lieu de résidence, etc. Afin d'atteindre une certaine stabilité, plusieurs individus vont choisir de faire des concessions quant à leur condition de travail : acceptation d'un travail sous-qualifié, baisse de rémunération, horaires peu intéressants, cumul de plusieurs emplois, etc.

#### Baisse de l'estime de soi :

*« Des démarches de recherche d'emploi qui se soldent trop souvent par des échecs suscitent des interrogations sur la qualité de ses acquis professionnels et sur l'image, la manière d'être, voire l'allure, ou encore sur les préjugés pouvant découler de fréquents changements d'emploi. » (p. 121)*

Les longues périodes d'arrêt de même que les changements fréquents de conditions et de milieux de travail peuvent également créer un certain stress chez l'individu, quant au développement et au maintien de ses compétences professionnelles (LaRue et al. 1999).

### Fragilisation des rapports sociaux :

Compte tenu de la grande disponibilité exigée par certaines situations de travail, certains individus hésitent à s'engager dans une relation amoureuse. Dans un autre ordre d'idée, certains individus vont limiter leur contact avec l'entourage car ils sentent qu'on ne comprend pas leur situation. *En outre, les fluctuations quant aux conditions et aux milieux de travail nuisent à l'établissement et au maintien de rapports sociaux.*

### **Rapport au travail et rapport à l'emploi :**

#### Gagner sa vie :

Pour tous, le travail rémunéré est associé au besoin de gagner sa vie et de subvenir à ses besoins de base. D'ailleurs, c'est principalement cette difficulté à gagner sa vie qui engendre l'insécurité et qui amène certains à songer à réorienter leur carrière.

Par contre, le travail rémunéré n'est pas seulement lié aux besoins de base. En effet : *« Pour une majorité, avoir un revenu, c'est un moyen d'accéder à autre chose par le pouvoir de consommation que l'argent procure et qui permet d'améliorer sa qualité de vie. » (p. 123).*

#### Être reconnu, avoir sa place :

Le travail apporte également une forme de reconnaissance sociale et un sentiment d'avoir sa place dans la société.

#### Créer des liens :

Le travail permet à plusieurs de se sentir utile dans la société, de pouvoir aider les autres et participer à un projet de société.

#### Se réaliser :

Certaines personnes ont accepté d'avoir un travail précaire afin de répondre à leurs valeurs personnelles d'autonomie, de créativité et de plaisir au travail.

### **Rapport au travail, intégration professionnelle et intégration sociale :**

*« Ainsi, le rapport au travail prend son ancrage, au plan de l'expérience sociale, dans les trois champs que recouvre l'expression populaire « avoir un travail » : un revenu (des moyens pour se réaliser), un emploi (un statut social) et une activité professionnelle (un savoir reconnu, des tâches valorisantes). » (p. 126).*

Cette recherche permet de constater que la précarité ne se définit pas uniquement par la situation d'emploi mais qu'elle englobe également l'expérience de la pauvreté économique, de l'insécurité d'emploi et du travail dévalorisant. En outre, le sentiment d'exclusion sociale est grandement lié à la précarité.

Par ailleurs, cette recherche démontre que les choix professionnels des individus en situation de précarité sont à certains moments liés à l'emploi et aux besoins financiers et à d'autres moments davantage liés à la satisfaction au travail et au plaisir d'exercer un métier correspondant à ses intérêts, même s'il faut pour cela accepter des conditions d'emploi moins avantageuses.

« Les longues heures de travail, le cumul d'emplois, l'incapacité de refuser des conditions de travail qui entrent en conflit avec la vie familiale et la difficulté à supporter, au plan personnel, un tel rythme de vie tout en se sentant piégées avec la certitude de ne pas avoir de choix sont autant de conduites qui risquent de mener à l'épuisement ou à un désengagement progressif du travail. » (p. 128)

#### Références citées dans ce résumé :

ASSELIN, S. (2001). « La population active », *Portrait social du Québec. Données et analyses*, Québec, Institut de la Statistique du Québec.

BERTAUX, D. (1997). *Les récits de vie : perspective ethnosociologique*, Paris, Nathan, 127 pages.

BOWLBY, G. (2001). « Le marché du travail : bilan de fin d'année », *Perspective*, Ottawa, Statistique Canada, no 75-001-XPF, 9-21.

DUBÉ, A. et D. MERCURE (1997). *Les entreprises et l'emploi. Les nouvelles formes de qualification du travail*, Québec, Les Publications du Québec, 189 pages.

HEERY, E. et J. SALMON (2000). *The Insecure Workforce*, London and New York, Routledge, 238 pages.

LARUE A. *et al.* (1999). « Intermittence en emploi et construction de la compétence professionnelle », *Cahiers de recherche en éducation*, vol. 6, no 3, 351-372.

MATTE, D. *et al.* (1998). « L'Évolution de l'emploi atypique au Québec », *Le marché du travail*, vol. 19, no 5, mai.

SUNTER, D. (2001). « Démographie et marché du travail », *Perspective*, Ottawa, Statistique Canada, no 75-001-XPF, 30-43.

## Fiche de lecture 14

**Référence :** Ministère de l'Éducation du Québec (2000). *L'insertion professionnelle des titulaires d'un baccalauréat ou d'une maîtrise au cours des deux dernières décennies*, Bulletin statistique de l'éducation, n° 17, août 2000.

**Résumé :** Ce bulletin présente différentes données statistiques concernant l'insertion professionnelle des diplômés universitaires (niveau baccalauréat et maîtrise) au cours des années 1980 à 2000.

### Introduction :

Durant les dernières années, le marché du travail s'est transformé et de plus en plus d'individus choisissent de poursuivre des études universitaires, tout en occupant un emploi parallèle, afin de faciliter leur insertion professionnelle. Il y a donc davantage de diplômés de niveau supérieur qu'auparavant. Toutefois, même s'ils ont pu assez facilement trouver du travail, les emplois disponibles sont plus souvent qu'autrefois des emplois à temps partiel ou à durée déterminée.

### L'effet des cycles de l'économie sur les taux de chômage :

L'économie influence sur les taux de chômage des diplômés lors de l'insertion professionnelle. Un premier cycle s'observe au début de 1980-1990 où le taux de chômage des diplômés de baccalauréat atteint près de 12% puis redescend à 8% en 1989. Dans la décennie 1990-2000, le taux de chômage remonte pour atteindre 11,4% puis redescend jusqu'à 6,4% en 1999.

Chez les diplômés de maîtrise, les taux de chômage varient de façon similaire lors du premier cycle, quoiqu'ils demeurent inférieurs à ceux des diplômés de baccalauréat : 6,8% en 1982, 6,3% en 1984 et 4,8% en 1989. Lors du second cycle, les diplômés de maîtrise semblent davantage touchés par la récession économique : 8% en 1997 et 7,4% en 1999 (taux qui est supérieur à celui des diplômés de baccalauréat).

Durant ces deux décennies, l'offre de diplômés a considérablement augmenté passant de 20 000 au début des années 1980 à près de 30 000 à la fin des années 1990 chez les diplômés de baccalauréat et de 3000 à 6 500 par année chez les diplômés de maîtrise.

### La transformation des modèles d'insertion professionnelle :

L'augmentation du nombre de diplômés universitaires a engendré de nouvelles stratégies d'insertion professionnelle. Ainsi, les diplômés de baccalauréat ont réduit leur taux d'activité suite à l'obtention du diplôme et plusieurs ont misé sur la poursuite des études afin de maximiser leurs chances d'emploi. Le pourcentage de diplômés de baccalauréat ayant choisi de poursuivre leurs études est passé d'environ 10% au début des années 1980 pour se maintenir à plus de 13% à partir du milieu de la décennie 1980-1990, allant jusqu'à 17% au début de 1990-2000 pour revenir vers un peu plus de 16% en 1999. Chez les diplômés de

maîtrise, la proportion d'individus choisissant de poursuivre leurs études a également augmenté durant les deux décennies.

D'autres diplômés de baccalauréat ou de maîtrise ont plutôt choisi de poursuivre leurs études, mais tout en travaillant. Le pourcentage de diplômés de baccalauréat ayant choisi cette option est passé de 23% au début des années 1980 pour atteindre 25% au début des années 1990 et redescendre à un peu plus de 20% à la fin de la décennie 1990. Chez les diplômés de maîtrise, la combinaison travail études est passé de 22% au début des années 1980 pour descendre à 13% vers à la fin de la décennie 1980, remonter à 17% au début de la décennie 1990 et finalement descendre à près de 10% en 1999.

### **Les transformations du marché du travail :**

Au cours de ces deux décennies, le travail à temps plein chez les diplômés de baccalauréat a grandement diminué passant de 96,7% en 1982 à 80% en 1997 pour remonter à 85,4 en 1999. Chez les diplômés de maîtrise, la situation est similaire et le travail à temps plein est passé de 97,3% en 1982 pour descendre jusqu'à 85,2% en 1995 et remonter à 87,8% en 1999. Cela peut s'expliquer par l'augmentation du nombre de diplômés, jumelé à deux récessions économiques successives.

De même, le nombre d'emplois à durée indéterminée (emplois permanents) a également diminué durant ces deux décennies. Chez les diplômés de baccalauréat, ce pourcentage est passé de 85,5% en 1982 à 63,5% en 1999, alors que chez les diplômés de maîtrise, il est passé de 86,6% en 1982 à 66,5% en 1999.

Néanmoins, le lien entre l'emploi et la formation demeure assez étroit durant ces deux décennies et ce, autant chez les diplômés de baccalauréat que chez les diplômés de maîtrise.

[Les auteurs soulignent que l'insertion professionnelle au sens où l'individu obtient un emploi à temps plein, permanent et en lien avec sa formation, prend donc davantage de temps qu'auparavant.](#)

Les secteurs d'emplois occupés en 1982 et en 1999 diffèrent également. Ainsi, le domaine de l'enseignement et des occupations connexes occupe près de 30% des emplois des diplômés de baccalauréat en 1982, alors qu'il n'est plus que de 15% à la fin des années 1980 pour remonter à 20% à la fin des années 1990. Chez les diplômés de maîtrise, ce secteur d'emploi a également diminué passant de 40% au début des années 1980 pour atteindre 20% à la fin des années 1990.

Le pourcentage des emplois provenant du privé a également augmenté au cours des deux décennies. Chez les titulaires d'un baccalauréat, il est passé de 48% au début des années 1980 à 61% en 1997 pour redescendre à 56% en 1999. Chez les titulaires d'une maîtrise, il est passé de 36,5% en 1982 à 51% en 1999.

La majorité des secteurs d'emploi ont diminué lors des deux dernières décennies. Par contre, le secteur de la santé demeure relativement stable et le secteur des services personnels et des métiers manuels a augmenté passant de 2,8% en 1982 à 12,4% en 1997 et 10% en 1999. [« La tendance à la hausse de ces emplois peut être le signe de difficultés d'insertion professionnelle croissantes au cours des deux dernières décennies, difficultés qui obligent les](#)

titulaires d'un diplôme à poursuivre d'autres études et à occuper ces emplois avant de trouver mieux. » (p. 6)

Le texte fait ressortir trois principales stratégies d'insertion professionnelle chez les titulaires de baccalauréat ou de maîtrise :

- 1) Poursuivre ses études sans occuper un emploi parallèle.
- 2) Poursuivre ses études tout en s'intégrant au marché du travail par l'occupation d'emplois parallèles.
- 3) S'intégrer immédiatement au marché du travail sans poursuivre d'autres études.

Certains diplômés ont eu un emploi à temps plein et lié au domaine d'études avant de commencer leur formation. Dans ce cas, ils sont peu nombreux à poursuivre leurs études suite à la diplomation (moins de 6%) et ils parviennent généralement facilement à trouver un emploi à deux ans après la fin des études (taux d'occupation de 90%). De même, les diplômés ayant eu un emploi à temps plein non lié à la formation ou un emploi à temps partiel lié à la formation avant de commencer leurs études parviennent généralement à trouver facilement un emploi suite à la diplomation (taux d'occupation de 88% deux ans après la fin des études).

### **Le taux d'occupation versus la discipline de formation :**

Pour sept groupes de disciplines, le mode de formation est dit professionnel en ce sens que le taux d'activité des diplômés deux ans après la fin des études est de 90% ou plus (sauf en période de récession) : les sciences de la santé, le génie, l'informatique, les sciences de l'éducation, les sciences de l'administration, l'architecture, l'urbanisme et le design.

Un autre groupe de disciplines a un mode de formation lié à la recherche et le taux d'occupation des diplômés deux ans après les études se situe entre 40 à 60% : sciences biologiques, microbiologie, biochimie et sciences physiques.

Un dernier groupe se situe entre les deux et le taux d'occupation est de 70 à 80% deux ans après l'obtention du diplôme : mathématiques, statistiques et actuariat, agriculture et foresterie, sciences humaines et sociales, beaux-arts et arts appliqués et lettres et langues.

Diverses remarques peuvent être formulées quant au taux d'occupation versus la discipline de formation au cours des deux dernières décennies :

- Le taux d'activité des diplômés de droit, d'agriculture et foresterie, de mathématiques, de statistiques et d'actuariat a diminué depuis 1989.
- Les diplômés d'agriculture, d'urbanisme et de design ont été touchés par la récession de 1990-2000 et leur taux d'activité a chuté.
- Les diplômés de sciences sociales et humaines tendent à se diriger davantage vers la recherche alors que ceux de lettres et langues se situent davantage dans la formation de type professionnel (accès au travail).
- « Le taux d'emploi est révélateur des pertes d'emplois qui ont été causées par les ralentissements de l'économie et qui ont poussé les personnes diplômées soit vers le chômage, soit vers l'inactivité. » (p. 11).

- Les pertes d'emplois se font davantage sentir dans les domaines liés à la construction et à la production de biens manufacturés : 22% de pertes en architecture, urbanisme et design et 19% de pertes en ingénierie, agriculture et foresterie entre 1989 et 1994. Par contre, pour ces deux groupes, il y a eu une légère reprise par la suite.
- Chez les diplômés de droit, la perte d'emplois a été de 21% depuis 1989, et il n'y a pas eu de reprise.
- Quelques domaines ont été peu ou pas touchés par les récessions économiques et leur taux d'emploi est demeuré relativement stable : sciences de la santé, informatique, sciences de l'administration, beaux arts et arts appliqués (taux d'emplois faibles mais stables).
- Pour le domaine de l'éducation, il y a eu une augmentation de 13% malgré les récessions, augmentation qui s'est surtout produite entre 1997 et 1999. Toutefois, la part d'emplois à temps plein dans ce domaine a diminué.

### **Emplois à temps plein et domaine d'étude :**

- Outre en éducation, le pourcentage d'emplois à temps plein a diminué de façon importante dans les domaines suivants : beaux arts, arts appliqués, sciences de la santé, mathématiques, statistiques et actuariat, sciences biologiques, microbiologie et biochimie, architecture, urbanisme et design, sciences humaines et sociales et lettres et langues.
- Les emplois à temps plein ont également diminué dans les domaines suivants, mais dans une moindre mesure : sciences physiques, agriculture, foresterie et droit.
- Seuls les domaines suivants n'ont pas connu de diminution marquée du nombre d'emplois à temps plein lors des périodes de récession : génie, informatique et sciences de l'administration.

### **Diminution des emplois permanents :**

Les deux récessions successives ont entraîné une transformation des formes d'emplois. Ainsi, l'emploi temporaire, à durée déterminée a considérablement augmenté, entraînant du même coup une diminution de l'emploi permanent, à durée indéterminée. La diminution des emplois permanents touche les diplômés de tous les domaines d'études.

En éducation, la proportion d'emplois permanents a diminué de 55% de 1982 à 1997.

En mathématiques, statistiques, actuariat et droit, la diminution est d'environ 35%, mais il y a eu une reprise à la fin des années 1990-2000 pour les diplômés en mathématiques, statistiques et actuariat mais pas pour ceux de droit.

### **Lien entre l'emploi et le domaine d'études :**

Le lien entre l'emploi et le domaine d'études semble moins affecté par les récessions que le pourcentage d'emplois à temps pleins ou d'emplois permanents. En effet, vers la fin des années 1990-2000, le pourcentage d'emplois en lien avec la formation est supérieur à celui du début des années 1980.

Pour deux domaines, le lien entre l'emploi et la formation est particulièrement fort, oscillant entre 90 et 99% : les sciences de la santé et l'informatique. Le lien entre l'emploi et la formation est également fort (de 80 à 94% selon les périodes) pour les domaines suivants : agriculture et foresterie, génie et droit. Pour les domaines de l'éducation, des sciences de l'administration, de l'architecture, de l'urbanisme et du design le lien emploi-études varie entre 75% à 90% selon les années.

Pour les domaines des mathématiques, des statistiques, de l'actuariat et des sciences physiques, le lien entre la formation et l'emploi varie entre 72 et 85%. Pour les domaines des sciences biologiques, de la microbiologie, de la biochimie, des beaux-arts et des arts appliqués, ce pourcentage oscille plutôt entre 55 et 67%. Enfin, pour les domaines des sciences sociales et humaines et des lettres et langues, le pourcentage est inférieur à 60%.

### **Durée de l'insertion professionnelle :**

Dans le cadre de ce bulletin, l'insertion professionnelle est considérée comme terminée lorsque l'individu est parvenu à trouver un emploi permanent, à temps plein et lié à son domaine d'études. Le processus d'insertion professionnelle tend donc à s'allonger puisqu'il devient de plus en plus difficile de réunir ces trois conditions, en particulier dans les domaines de l'éducation, du droit et des sciences de la santé pour les titulaires d'un diplôme de baccalauréat et dans les domaines des lettres et arts, des sciences de la santé, des sciences biologiques, de la microbiologie, de la biochimie, des sciences humaines et sociales et du droit chez les diplômés de maîtrise.

### **Taux de chômage :**

En général, pour la plupart des domaines, le taux de chômage a augmenté entre 1982 et 1999, tout en fluctuant au gré de l'économie. Par contre, pour les secteurs de l'éducation, des sciences humaines et sociales, de l'architecture, de l'urbanisme, du design, des beaux arts et des arts appliqués ainsi que des lettres et langues, le taux de chômage a diminué entre 1982 et 1999. Cette diminution s'explique notamment par l'augmentation des emplois précaires, à durée déterminée et parfois non liés au domaine d'études.

### **Progression des salaires :**

C'est dans le domaine de l'informatique que les salaires ont connu la meilleure progression durant les deux dernières décennies. D'autres domaines ont également connu une bonne progression des salaires : mathématiques, statistiques, actuariat, génie, sciences de l'administration et droit.

### **Conclusion :**

*« Il faut bien constater que le processus d'insertion professionnelle des titulaires d'un grade universitaires s'est allongé au cours des deux dernières décennies et qu'il demande maintenant plus d'années que pour ceux et celles qui les ont précédés, surtout en ce qui regarde les personnes qui ont un diplôme dans des domaines qui sont moins immédiatement engagés dans les processus de la production, comme le sont des domaines tels l'informatique, le génie et l'administration, ou qui sont fortement contingentés, tel celui de la santé. » (p. 22).*

## Fiche de lecture 15

**Référence :** Paillé, Pierre (1994). L'intégration des jeunes travailleurs dans des usines du secteur manufacturier, *Recherches sociographiques*, XXXV (2), 217-236.

**Résumé :** Cet article traite de l'expérience d'insertion des jeunes sur le marché du travail dans les usines du secteur manufacturier. L'auteur y présente les résultats d'une recherche ethnographique réalisée auprès de jeunes effectuant leur entrée dans les entreprises manufacturières.

### **Introduction :**

Depuis plusieurs années, l'entrée des jeunes sur le marché du travail est problématique (Beaudin, 1987; Beaupré, 1987; Girard, Gauthier, Vinet, 1978; Guérin, 1986; Tremblay, 1990; Vasseur, 1985). En effet, depuis le milieu des années 1970, le taux de chômage chez les jeunes a augmenté (Garneau, 1980). Ainsi, entre 1966 et 1979, le taux de chômage chez les jeunes a doublé. Puis, au début des années 1980, le taux de chômage de l'ensemble de la population a augmenté, et c'est le groupe des 15-24 ans qui a été le plus touché (23,1% de chômage en 1982). Au milieu des années 1980, la reprise économique a fait diminuer le taux de chômage, mais au début des années 1990, ce dernier tend à remonter en raison d'une nouvelle récession économique.

Par ailleurs, le marché industriel subit d'importantes transformations et l'accroissement de l'entrepreneuriat a fait naître plusieurs petites entreprises peu structurées, au sein desquelles plusieurs jeunes travailleurs vont faire leur entrée sur le marché du travail. La sous-traitance gagne également en importance au profit encore une fois de petites unités de travail souvent instables.

### **Description de la recherche et méthodologie :**

Le chercheur s'est donc interrogé sur l'intégration des jeunes travailleurs non spécialisés du secteur manufacturier dans le contexte actuel et sur les pratiques de socialisation mises en place dans le milieu. Une recherche sur le terrain a été effectuée dans cinq usines (petites ou moyennes entreprises ne dépassant pas 150 employés) durant les six premiers mois de travail de jeunes recrues. Les 5 usines choisies se situent en Estrie et oeuvrent dans le domaine de la production et de la transformation de biens. Trois des cinq entreprises étaient syndiquées. Les cinq entreprises avaient un chiffre d'affaire stable ou en légère croissance.

Dans trois entreprises, une observation directe a été effectuée et des notes de terrain ont été prises. Les périodes d'observation se sont échelonnées durant six mois.

Des entrevues semi-directives (une cinquantaine en tout) ont été effectuées avec les jeunes recrues de même qu'avec les superviseurs, les directeurs ou les responsables de l'embauche et avec certains travailleurs plus anciens. Un guide d'entrevue a été élaboré au départ, puis modifié au fil du déroulement de la recherche.

Le 2/3 des travailleurs était de sexe masculin. La majorité a une scolarité précollégiale et plusieurs n'ont pas obtenu leur diplôme d'études secondaires.

Par la suite, les données (notes de terrain et verbatim d'entrevue) ont été analysées de façon qualitative par théorisation ancrée (Glaser et Strauss, 1967; Glaser, 1978; Strauss, 1987; Strauss et Corbin, 1990).

La recherche s'intéresse à deux éléments principaux de l'intégration du jeune :

- 1) L'intégration organisationnelle : Aspects qui interpellent le jeune dans sa vie personnelle et organisationnelle.
- 2) La socialisation organisationnelle : Ensemble de stratégies mises en œuvre par l'entreprise afin de favoriser l'accueil et l'intégration du jeune.

Dans les petites entreprises, l'accueil est quasi-absent et laisse paraître l'importance accordée à la productivité. Par ailleurs, du point de vue de la jeune recrue, le choc des premiers jours tend à s'estomper rapidement au profit d'une gestion adaptative du quotidien.

### **L'entrée dans l'organisation :**

Dès le premier jour, le travail commence rapidement. Souvent, le novice est amené directement à la machine à laquelle il est assigné. Parfois, un ancien est nommé pour montrer le travail au nouveau. Généralement, il y a quelques minutes à peine entre l'arrivée à l'usine et le début de la tâche.

La plupart des nouveaux travailleurs se posent plusieurs questions à l'arrivée (avec qui ils vont travailler, où exactement, à qui ils doivent se présenter au début, etc.) mais ils obtiennent peu de réponses puisque tout de suite, ils sont amenés à travailler. Souvent, la plus grande source d'anxiété en ce premier jour est de ne pas savoir où est la porte de sortie, l'entrée ou les toilettes puisque aucune visite de l'entreprise n'a été prévue pour les accueillir.

Souvent, aucune mesure n'est prévue non plus pour présenter le novice aux autres employés avec lesquels il va travailler.

Bref, lors des premières journées, les mesures d'accueil dans les entreprises visitées étaient quasi-absentes. Le débutant est souvent laissé à lui-même, parfois même sans personne pour l'accueillir (ce qui arrive plus fréquemment lors des chiffres de soir ou de nuit).

### **Des tâches rudimentaires :**

Le travail est souvent vite commencé et vite appris, puisque les tâches sont relativement faciles. « Il ne se passe pas en général plus d'une heure entre l'entrée et le début de la démonstration des opérations. » (p. 223). En général, les nouvelles tâches sont maîtrisées par le débutant en quelques journées, parfois même quelques heures, car elles ne requièrent pas un niveau d'habileté très élevé, quoiqu'il faut posséder un minimum de dextérité, d'attention et de mémoire. Il faut également que le jeune soit capable de travailler avec une machine et de suivre le rythme de cette dernière puisqu'en quelque sorte, c'est elle qui mène. Enfin, il faut accepter une certaine solitude puisque quand les machines fonctionnent, le bruit et la rapidité de la tâche empêchent souvent les travailleurs d'avoir des conversations.

Enfin, plus important encore est la capacité d'être rapide et cette capacité doit être acquise...rapidement. Souvent, en augmentant sa rapidité, le jeune sera transféré sur une machine plus payante. Par ailleurs, ne pas être assez rapide peut être une raison de congédiement puisque la rapidité contribue à la productivité de l'usine.

### **Le choc de la « continuité » :**

Lorsqu'ils anticipent à long terme leur carrière dans l'usine, certains travailleurs sont un peu découragés car la tâche est routinière, peu motivante et les mêmes tâches sont à recommencer chaque jour. Ce qui inquiète par-dessus tout c'est l'évolution de l'individu à travers un tel travail puisque certains travailleurs anciens paraissent très blasés et que les jeunes craignent de devenir comme eux.

Pour plusieurs jeunes, un tel travail est impensable à long terme. D'autres soulignent qu'il faut accepter de « se faire runner par une machine » et de « fonctionner sur l'automatique » pour réussir à travailler en usine à long terme.

En plus d'un travail peu attrayant, les conditions salariales sont souvent peu élevées, ce qui rend difficile le recrutement de la main d'œuvre et occasionne un roulement de personnel élevé.

### **C'est la vie :**

Certains jeunes sont toutefois prêts à se contenter de faire ce type d'emploi. Souvent, après les premiers jours marqués par la fierté d'avoir trouvé un emploi, puis une période d'angoisse à l'idée de faire ce travail toute leur vie, ils adoptent enfin une attitude d'acceptation et de résignation.

Durant les six premiers mois d'insertion, l'auteur souligne que les jeunes effectuent constamment une « temporisation devant l'adversité » en ce sens que tout événement difficile est réintégré dans un contexte de quotidienneté où le bilan n'est ni positif, ni négatif. Souvent même, en tenant compte de leur bas niveau de scolarité, les jeunes considèrent que leur emploi est assez convenable et qu'en définitive, il faut « prendre les choses comme elles viennent » et qu'il faut « vivre au jour le jour ». Bref, pour certains cette attitude implique qu'il ne faut pas trop exiger de la vie, pas trop penser non plus à l'avenir mais plutôt travailler pour vivre. Pour plusieurs, travailler est une obligation puisqu'ils doivent subvenir à leurs besoins ou à ceux de leur famille.

### **« Minimalité » et gestion quotidienne du sens :**

*« Tant pour l'entreprise, dont l'effort de socialisation se situe à un niveau avant tout technique, que pour le jeune nouveau dont l'intégration demeure encore à un niveau fonctionnel après six mois, l'entrée dans l'entreprise se caractérise par sa minimalité et son instrumentalité. » (p. 230)*

En effet, l'entreprise offre peu ou pas de mesures d'accueil et elle se centre avant tout sur la productivité des employés et sur leur rapidité d'exécution (donc, elle se centre sur des éléments à caractère minimal). De leur côté, les jeunes sont rapidement mis au travail et adoptent une attitude ambivalente envers leur situation présente, oscillant entre la résignation

et la complaisance. Le travail en usine est alors perçu comme un « choix raisonnable », un « mariage de raison ».

On remarque chez la majorité des entreprises étudiées une absence de protocoles en ce qui concerne l'intégration des nouveaux travailleurs : peu ou pas de mesures d'accueil, entrevue d'embauche plus ou moins structurée (basée sur des critères intuitifs), absence de présentation du nouveau aux autres travailleurs, visite de l'entreprise parfois limitée au seul lieu de travail (à l'emplacement de la machine), etc.

La formation et les compétences exigées sont également minimales et la tâche s'apprend en peu de temps. Toutefois, même si on n'exige généralement pas d'habiletés particulières, il est essentiel que l'employé possède une certaine « capacité de produire » et ce, à un rythme souvent élevé. Selon l'auteur, les nouveaux employés vivent un choc de la réalité, qui n'est pas tant dû à la nouveauté ou à la difficulté de la tâche mais plutôt à sa vitesse élevée.

Dans ce contexte où le travail est relativement facile et où la capacité de production est essentielle, la musique acquiert une grande importance pour les ouvriers. En effet, plusieurs écoutent leur musique préférée tout en travaillant. Toutefois, la musique demeure un objet de négociation entre les superviseurs et les employés et peut être interdite lorsque le rendement n'est pas suffisant.

Selon Dubar (1992), le choix d'un travail journalier en entreprise peut être dû au milieu familial, les jeunes ayant souvent obtenu le nom de l'entreprise par l'entremise de leurs parents ou d'un membre de leur famille. Pour ces jeunes, un tel choix est en continuité avec l'histoire familiale et souvent bien accepté par les membres de l'entourage.

Par ailleurs, ces jeunes trouvent généralement leur satisfaction au travail non pas dans la tâche comme telle mais plutôt dans les relations avec leurs pairs et les échanges qu'ils peuvent avoir lors de leurs temps libres.

#### **Références citées dans ce résumé :**

Beaudin, Arnold (1987). Le chômage des jeunes : une réalité mouvante, *Le Marché du Travail*, 8(12), 78-82.

Beaupré, Richard (1987). L'absentéisme au Québec : données sommaires pour 1986-1987, *Le Marché du Travail*, 8(12), 69-77.

Dubard, Claude (1992). Formes identitaires et socialisation professionnelle, *Revue française de sociologie*, 33, 505-529,

Garneau, Pierre-Georges (1980). Les jeunes et le marché du travail, *Le Marché du Travail*, 1(1), 39-43.

Girard, Michel, Hervé Gauthier et Alain Vinet (1978). *Les jeunes Québécois et le travail*, Québec, Office de planification et de développement du Québec.

Glaser, Barney (1978). *Theoretical sensitivity : advances in the methodology of grounded theory*, Mill Valley, California, University of California Press.

Glaser, Barney et Anselm Strauss (1967). *The discovery of grounded theory*, Chicago, Aldine Publishing.

Guérin, Gilles (1986). *Les jeunes et le marché du travail*, Québec, Les Publications du Québec.

Strauss, Anselm (1987). *Qualitative analysis for social scientist*, Cambridge, Massachusetts, Cambridge University Press.

Strauss, Anselm et Juliet Corbin (1990). *Basics of qualitative research*, Newbury Park, CA, Sage.

Tremblay, Diane-Gabrielle (1990). *Économie du travail, les réalités et les approches théoriques*, Sainte-Foy, Télé-Université/ Montréal, Éditions Saint-Martin.

Vasseur, Philippe (1985). *Le chômage, c'est les autres*, Paris, Belfond.

## Fiche de lecture 16

**Référence :** Poirier, Julie (2003). *Assurer la relève de demain : Une priorité nécessaire*, Ordre des infirmières et infirmiers du Québec, Conférence présentée lors du II<sup>e</sup> congrès mondial des infirmières et infirmiers francophones : La passion du soin infirmier au défi d'une plus grande humanité, Palais des Congrès, Montpellier, France, du 25 au 28 mai 2003.

**Résumé :** Présentation sur l'intégration des jeunes infirmières du Québec à la profession. On y aborde la situation d'insertion des infirmières, les moyens utilisés pour favoriser la rétention dans la profession ainsi que les mesures mises en place pour faciliter l'intégration dans les milieux de soins.

### Introduction :

L'auteure présente d'abord le mandat du Comité Jeunesse de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec. Ce comité, regroupe des jeunes infirmières de 20 à 29 ans et a pour objectif de :

- 1) Formuler des avis sur différents sujets concernant les jeunes infirmières et participer activement à la recherche de solutions concernant, notamment, les problématiques qui touchent les jeunes infirmières.
- 2) Proposer des activités pouvant faciliter l'intégration des jeunes à la profession.
- 3) Promouvoir la profession auprès des étudiants en choix de carrière, des adultes en réorientation de carrière, des médias ainsi qu'auprès des autres regroupements de jeunes.

### Le contexte actuel au Québec :

#### L'entrée dans la profession :

Les jeunes infirmières peuvent accéder à la profession soit en ayant effectué des études collégiales (formation de trois ans) ou universitaires (formation de trois ans également). Les deux formations fournissent les connaissances de base pour devenir infirmière. Par contre, la formation universitaire favorise l'approfondissement des connaissances et permet d'accéder à une plus grande diversité de carrières telles que la spécialisation, la gestion, la recherche et l'enseignement. Depuis 2002, les infirmières de formation collégiale peuvent avoir accès à un programme universitaire intégré d'une durée de deux ans. De la formation continue est également offerte par les universités.

#### Le contexte de pénurie :

Depuis quelques années, le nombre d'inscription en soins infirmiers est en hausse. En 2002, le nombre de nouveaux permis à été de plus de 2000. Toutefois, même si plusieurs débutants choisissent cette profession, il y a encore actuellement une grande pénurie de personnel infirmier au Québec.

La pénurie de personnel peut s'expliquer par deux principaux facteurs :

- 1) Une vague de départs à la retraite en 1997.
- 2) Une hausse des besoins due notamment au vieillissement de la population.

À ce jour (en 2003), il manque environ 2100 infirmières et ce nombre augmentera à 5300 dans 5 ans. La pénurie devrait effectivement augmenter, dû aux nombreux départs à la retraite prévus.

#### L'impact de la pénurie sur l'insertion professionnelle :

Les infirmières débutantes sont affectées par ce contexte de pénurie. En effet, les nombreux départs à la retraite créent une importante perte d'expertise ce qui fait en sorte qu'il y a moins d'infirmières expérimentées pour guider les novices. En outre, puisque le nombre d'infirmières expérimentées diminue, ce sont souvent les mêmes qui doivent effectuer du mentorat et s'assurer d'offrir du soutien aux débutantes, ce qui alourdit leur tâche. Il est donc parfois difficile pour les infirmières expérimentées d'offrir un environnement soutenant et enrichissant pour les nouvelles infirmières.

Comme le contexte d'insertion est difficile, cela a des répercussions sur la rétention des infirmières débutantes. *« D'ailleurs, selon les données de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec, on observe que cinq ans après l'obtention du permis de pratique, en moyenne 15% des jeunes infirmières ne renouvellent pas leur permis d'exercice. » (p. 5)*

En outre, la pénurie a un impact sur la composition des équipes de soin qui sont souvent instables et composées majoritairement de jeunes. Les débutantes doivent donc souvent travailler plusieurs jours de suite dans des équipes différentes et sur des quarts de travail différents à chaque fois, ce qui contribue à augmenter le niveau de stress, le sentiment d'isolement ressenti de même que le risque d'erreurs.

Enfin, la pénurie augmente la charge de travail (trop grand nombre de patients) ce qui nuit à la qualité des services que les infirmières peuvent offrir et au temps qu'elles peuvent donner à chacun des patients. Par ailleurs, puisqu'il manque de personnel, les infirmières sont souvent appelées très tôt en début de carrière à travailler dans des secteurs très spécialisés (hémodialyse, soins intensifs) pour lesquels on exigeait auparavant davantage d'expérience.

Ainsi, on demande aux infirmières débutantes d'assumer les mêmes responsabilités que les infirmières expérimentées, dans un contexte où la charge de travail est énorme et particulièrement complexe et diversifiée. Cette situation exige des débutantes qu'elles aient une excellente capacité d'adaptation, qu'elles soient aptes à gérer un haut niveau de stress et qu'elles soient capables d'apprendre rapidement toutes les tâches qui leur incombent.

#### **Mesures qui favorisent la rétention :**

##### Un encadrement clinique adéquat :

Les finissantes n'ayant pas encore passé l'examen de l'Ordre reçoivent un encadrement clinique adéquat lors de leur période d'orientation de 20 jours. Par contre, une fois passée cette période, l'encadrement est souvent inadéquat ou absent.

Afin de soutenir les nouvelles infirmières, il faudrait offrir un encadrement constant, notamment en s'assurant que des personnes-ressources soient disponibles en tout temps dans les milieux de soins afin de répondre aux questions des novices et de les accompagner

dans leur travail. Par exemple, il serait possible de nommer une infirmière experte dégagée de ses fonctions afin qu'elle agisse comme personne-ressource.

*« Les programmes de tutorat, au cours du premier été de travail pour une période d'environ trois mois, constituent également un moyen efficace pour accompagner les jeunes infirmières en début de carrière. » (p. 9)*

Enfin, il faut s'assurer que la formation continue soit disponible pour tous, et non uniquement aux détenteurs d'un poste permanent, afin que les infirmières débutantes puissent y avoir accès.

#### L'appartenance à une équipe de travail :

Afin de favoriser la rétention des débutantes, il serait également important de les intégrer à des équipes de travail stables. En effet, le fait d'avoir une équipe stable diminuerait le stress des débutantes tout en favorisant la qualité et la continuité des soins offerts et en encourageant le développement des compétences professionnelles. Par ailleurs, en ayant toujours les mêmes partenaires, les infirmières débutantes pourraient se développer un réseau d'entraide et se référer aux infirmières expertes faisant partie de leur équipe.

#### Offrir un environnement de travail stimulant :

Un autre moyen de favoriser la rétention est de permettre aux débutantes d'exprimer leurs idées, notamment par le biais de comités de la relève infirmière. Par ailleurs, pour assurer un environnement de travail stimulant : *« Il faut miser sur les équipes de travail, personnaliser autant que possible la gestion et créer des occasions de rencontre entre les membres de l'équipe comme, par exemple, des opportunités à l'extérieur du travail pour des rencontres entre les novices et leur mentor afin que celles-ci puissent apprendre à se connaître et développer ainsi une certaine complicité. » (p. 11)*

## Fiche de lecture 17

**Référence :** Proulx, Marie-Hélène (2004), La précarité de l'emploi des travailleurs : Le savoir gaspillé, *Magazine Jobboom* (5)9.

**Résumé :** Cet article traite de la précarité des travailleurs hautement qualifiés (diplômés de baccalauréat, de maîtrise ou de doctorat) qui font face au chômage ou à la surqualification.

### **Introduction :**

La population québécoise est de plus en plus scolarisée. Ainsi, en 2001, il y avait deux fois plus de diplômés universitaires qu'en 1976. Il y a également de plus en plus de diplômés aux cycles supérieurs. Ainsi, on compte aujourd'hui trois fois plus de diplômés de maîtrise ou de doctorat qu'il y a 30 ans.

*« Sur la scène internationale, le Québec fait très bonne figure, se classant dans le premier tiers des pays les plus développés quant à la proportion de la population des 25 à 64 ans titulaires d'un diplôme universitaire (24 %). »*

Par contre, l'intégration de ces diplômés très scolarisés sur le marché du travail n'est pas toujours chose facile. En effet, selon Normand Roy, directeur du Centre d'étude sur l'emploi et la technologie (CETECH), l'offre de travailleur très qualifiés est supérieure à la demande des employeurs, ce qui fait en sorte qu'il est parfois difficile pour ces travailleurs de trouver un emploi.

Le taux de chômage chez les titulaires d'un diplôme de maîtrise ou de doctorat est également inquiétant : 4,6% de chômage chez les diplômés de maîtrise en 2003 et 6,2% chez les diplômés de doctorat en 2001 (diplômés promus en 1999).

Même si ce taux est inférieur à celui de l'ensemble des travailleurs (8,2% en juillet 2004) il est néanmoins inquiétant puisqu'il réfère à des travailleurs très qualifiés.

Selon un avis du CST (Conseil de la science et de la technologie) publié en mars 2004, certains diplômés en sciences et technologie connaissent des difficultés importantes d'insertion professionnelle puisque le marché du travail se montre peu accueillant face aux types de connaissances qu'ils possèdent.

### **Avant et après la bulle :**

Depuis quelques années, la situation des travailleurs hautement qualifiés se détériore. Même si cela demeure un bon choix de faire de hautes études, tant pour le salaire que pour la stabilité d'emploi, l'écart entre le taux de chômage des travailleurs hautement qualifiés et celui de la population en général tend à diminuer.

Cela s'explique notamment par le fait qu'au début du millénaire, il y a eu un éclatement de la bulle des technologies de l'information et des communications, ce qui a contribué à réduire les conditions d'emplois des travailleurs hautement qualifiés. En effet, avant l'éclatement de

la bulle, les conditions étaient très intéressantes mais par après, il y a eu des réductions massives de personnel et beaucoup de travailleurs ont perdu leur emploi ou ont vu diminuer leurs conditions de travail.

### **Des talents mal employés :**

Plusieurs travailleurs hautement qualifiés doivent faire face à la surqualification, c'est-à-dire qu'ils occupent un emploi exigeant un niveau de formation ou de compétence inférieur à celui qu'ils possèdent. Cela s'explique par la grande différence existant entre l'offre et la demande. Ainsi, comme la demande de travailleurs hautement qualifiés est inférieure à l'offre, ces derniers doivent se contenter d'emplois moins qualifiés.

Selon l'équipe de Normand Roy, du CETECH (Centre d'études sur l'emploi et la technologie), *« le nombre d'emplois exigeant des études universitaires a grimpé de 20 % entre 1990 et 2001, tandis que le nombre d'employés possédant un diplôme universitaire a augmenté de 64 %. Tout un décalage. C'est donc un diplômé universitaire sur trois qui occuperait un emploi en deçà de ses compétences. »* La surqualification est également présente chez les diplômés de maîtrise où un diplômé sur deux occuperait un emploi exigeant des compétences inférieures aux siennes.

La situation est similaire dans l'ensemble du Canada où le nombre d'emplois exigeant des études universitaires a augmenté de 40% entre 1971 et 1991, alors que le nombre de diplômés universitaires a augmenté de 140%.

La surqualification touche particulièrement les jeunes travailleurs qui vont accepter des emplois inférieurs à leurs compétences afin de parvenir à entrer sur le marché du travail.

### **Le mot d'ordre : créativité :**

Selon plusieurs spécialistes, la surqualification, qui entraîne une mauvaise répartition de la main d'œuvre, est néfaste pour l'économie québécoise car elle ne permet pas d'exploiter au maximum les compétences et la créativité des travailleurs. En outre, l'efficacité, la créativité et la spécialisation seront nécessaires pour faire face au vieillissement de la population et contribuer à l'économie du savoir.

### **L'industrie et l'université : deux solitudes :**

Plusieurs entreprises ne sont pas intéressées à engager des travailleurs hautement qualifiés, détenteurs de maîtrise ou de doctorat. *En effet, selon ces entreprises, les études supérieures ne se sont pas adaptées aux besoins des industries et visent plutôt à former des professeurs et des chercheurs que des travailleurs habiles sur le terrain.* Ainsi, plusieurs diplômés, une fois sortis de l'université, ne sont pas capables de s'adapter aux exigences des entreprises et ont de la difficulté à supporter la pression et à travailler en équipe.

Pourtant, selon Louis Maheu, doyen de la Faculté des études supérieures à l'Université de Montréal, les universités tentent de plus en plus de répondre aux besoins des entreprises et d'outiller les étudiants en ce sens. Par exemple, plusieurs universités mettent sur pieds des centres de partenariat avec l'industrie et des centres d'entrepreneuriat. De même, plusieurs universités offrent des stages en milieu de travail.

**La solution : marcher main dans la main :**

*«Une meilleure coopération entre le marché du travail, l'université et le gouvernement est essentielle pour réduire le taux de chômage et diminuer la surqualification», croit Hélène Tremblay, présidente du CST. »*

Ainsi, les universités doivent se montrer davantage à l'écoute des besoins des employeurs et de leur côté, les entreprises doivent faire connaître clairement leurs besoins et leurs exigences.

Par ailleurs, le gouvernement a également un rôle en facilitant l'accès aux données statistiques concernant le marché de l'emploi et les perspectives en éducation.

Enfin, l'individu doit être proactif sur le marché du travail et user de créativité et d'innovation afin de se tailler une place.

## Fiche de lecture 18

**Référence :** Proulx, Marie-Hélène (2006). Cassée! La génération des beaux, bons, pas chers, *Magazine Jobboom* 7(9).

**Résumé :** Texte qui traite de la situation professionnelle des jeunes sur le marché du travail.

*« Les jeunes travailleurs d'aujourd'hui forment la première génération à être plus pauvre que celle de leurs parents au même âge, et ce, depuis les 50 dernières années. »*

Très souvent, les jeunes d'aujourd'hui débutent sur le marché du travail avec un statut occasionnel, un salaire plutôt bas et peu ou pas d'avantages sociaux. L'accès à la permanence (et aux avantages sociaux qui y sont associés) se raréfie et prend souvent plusieurs années.

Depuis le début des années 1990, il y a une tendance à la baisse quant aux conditions de travail, ce qui touche particulièrement les nouveaux arrivants sur le marché du travail. *« De nos jours, un diplômé universitaire de 25 ans gagne 1 000 \$ de moins par mois, en dollars constants, qu'en 1985. Soit le coût mensuel moyen d'une hypothèque au Québec! »*

### **Pas jojo :**

Selon Frédéric Deschenaux, professeur au département des Sciences de l'Éducation à l'Université du Québec à Rimouski et chercheur sur la question des jeunes en emploi, les jeunes de 20 à 34 ans constituent la génération la plus scolarisée de toute l'histoire québécoise, mais également celle ayant le statut le plus précaire.

*« Selon le ministère de l'Éducation, le taux de placement des diplômés universitaires dans un emploi à temps plein, permanent et lié à leur domaine d'études a dégringolé entre 1982 et 1997, passant de 59,9 % à 37,5 % pour les bacheliers, et de 71,7 % à 48 % pour les titulaires d'une maîtrise. »* Aucune donnée n'est disponible après 1997 car l'information n'apparaît plus sur les relevés du ministère.

Quant aux jeunes de 15 à 24 ans, leur situation n'est pas meilleure, selon Andrew Jackson, directeur du Service des politiques sociales et économiques au Congrès du travail du Canada. En effet, leur salaire actuel correspond à 75 à 80% du salaire que gagnaient les jeunes de la génération précédente.

### **Cheep labor :**

Actuellement, la moitié des jeunes de 15 à 24 ans qui travaillent à temps plein gagnent moins de 10\$ de l'heure et ce pourcentage augmente continuellement depuis 1980.

En effet, les jeunes travailleurs se voient offrir un salaire moindre par les entreprises, alors que les travailleurs plus anciens, qui effectuent le même travail, gagnent souvent beaucoup plus.

### **C'est légal :**

Le nombre d'emplois atypiques est également en hausse et cela peut engendrer de l'exploitation car la loi n'interdit pas la disparité de traitement selon le statut de travail. Ainsi, l'employeur n'est pas obligé d'offrir les mêmes conditions de travail ni le même salaire aux employés occasionnels et aux employés à temps plein.

### **Vive l'instabilité :**

Selon un sondage réalisé par Frédéric Deschenaux auprès de 6000 jeunes travailleurs de 18 à 34 ans, la majorité d'entre eux se disent satisfaits de leurs conditions de travail. Plusieurs travailleurs précaires disent bien composer avec la précarité qui leur offre davantage d'autonomie, de liberté et de souplesse quant aux horaires.

### **Ô surprise :**

Par contre, selon Jacques Hamel, une fois les responsabilités familiales apparues, plusieurs jeunes travailleurs changent de discours quant à la précarité et tentent d'obtenir un poste permanent. En effet, ce professeur de sociologie à l'UQAM a réalisé une étude, il y a 15 ans, auprès de diplômés universitaires dont plusieurs disaient ne pas être dérangés par la précarité. 10 ans plus tard, ayant interrogé les mêmes candidats, le discours avait changé et la quasi-totalité avait recherché un emploi permanent.

### **Un temps nouveau :**

Il est relativement facile de trouver un emploi (le taux de chômage chez les jeunes en 2005 était un des meilleurs depuis 30 ans : 13,5% chez les 15-24 ans et 8% chez les 25-34 ans). Par contre, cela est plus difficile de trouver un emploi de qualité, avec un salaire et un horaire décent.

L'emploi régulier avec horaire stable est de plus en plus rare, au profit de l'emploi atypique. *« L'emploi atypique, qui n'est plus si atypique tellement il est devenu la norme, réunit sous un même vocable le travail à temps partiel, à durée déterminée, autonome, temporaire, occasionnel, sur appel, ou obtenu par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire. »*

### **Sièges éjectables :**

Selon Statistique Canada, la proportion d'emploi atypique a augmenté de 20% entre 1976 et 2001 et bien que ne touchant pas uniquement les jeunes, se sont eux les plus touchés.

*« Selon Andrew Jackson, du Congrès du travail du Canada, une personne sur cinq nouvellement embauchée (depuis moins de deux ans) – le plus souvent un jeune travailleur –, occupe un emploi temporaire. C'est le double par rapport à 1989. »*

Par ailleurs, les entreprises emploient de plus en plus de personnel temporaire d'agence de travail, au lieu d'embaucher du personnel permanent.

## **Liberté 75 :**

Comparativement à il y a 30 ans, les hausses salariales arrivent plus tard dans la vie d'un individu. Cela peut s'expliquer notamment par le plus long temps d'études et par l'établissement d'une famille plus tard qu'auparavant. Par contre, il y a un rattrapage qui s'effectue vers l'âge de 30 ans. Toutefois, comme l'obtention d'un bon salaire s'obtient plus tardivement, cela reporte l'âge de la retraite. Par ailleurs, peu de jeunes ont accès à un régime de retraite d'employeur (seulement 6,4% des jeunes de moins de 25 ans en 2001).

## **Des syndicats injustes ?**

Les syndicats travaillent beaucoup pour faire respecter l'ancienneté des employés, par contre, les jeunes travailleurs se sentent souvent laissés pour compte. Parfois même, certaines clauses (clauses orphelin) vont imposer des conditions de travail et de rémunération moindres aux nouveaux employés.

## **Aidez-vous les uns les autres :**

Souvent, les jeunes craignent de s'impliquer au sein des syndicats et de faire entendre leur voix. En outre, plusieurs croient être capable de se débrouiller seuls. Par contre, ils auraient tout intérêt à utiliser l'action collective et les syndicats pour améliorer leurs conditions de travail.

## **Eldorado :**

On peut penser que les retraites massives des boomers pourront augmenter les conditions de travail des jeunes en libérant des postes permanents. Par contre, les employeurs risquent alors d'en profiter pour réviser à la baisse les salaires et les avantages sociaux.

## Fiche de lecture 19

**Référence :** Roulleau-Berger, Laurence (1998). Professionnels de l'insertion au contact des jeunes en situation précaire de la coproduction et de la discrimination des compétences. *Lien social et politiques, RIAC*, 40, p. 39-45.

**Résumé :** Cet article traite de la construction des compétences chez les professionnels de l'insertion qui travaillent auprès de jeunes en situation précaire. On y traite des différents registres de compétences et modèles d'action de ces professionnels. Puis, l'auteure traite des compétences développées par les jeunes en situation précaire. Enfin, elle aborde la question de la coproduction et de la discrimination des compétences entre les professionnels de l'insertion et les jeunes en situation précaire.

### **Introduction :**

Au cours des dernières années, plusieurs institutions et services ont été mis en place et modernisés afin de favoriser l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. L'accroissement du chômage et l'augmentation du nombre d'emplois précaires ont contribué à la création de nouvelles formes de soutien et d'accompagnement.

Dans certains cas, l'absence d'emploi et les difficultés inhérentes ont contribué à instaurer des pratiques professionnelles très individualisées chez certains acteurs alors que dans d'autres cas, des jeunes se sont mobilisés collectivement afin de faire face à la précarité économique et sociale. Ce faisant, ils ont développé des compétences procédurales sur la manière de s'y prendre afin d'obtenir une réponse satisfaisante à une demande d'emploi ou de formation.

### **Compétences et coordinations chez les professionnels de l'insertion :**

Le rôle des professionnels de l'insertion prend diverses formes, notamment dû au fait que les attentes sociales des jeunes se diversifient de plus en plus, que la définition des métiers est mouvante et que les formes d'emplois sont variées. Les compétences des professionnels de l'insertion se construisent donc dans le cadre de relations interindividuelles et nécessitent un processus de coordination continu. Ces compétences sont contextualisées, en ce sens qu'elles réfèrent à des institutions, des organisations et des modes de fonctionnement précis pour une situation donnée.

L'auteure (1994), distingue différents registres de compétences chez les professionnels de l'insertion :

- 1) Registre contractuel : Le professionnel doit alors définir et expliciter au jeune les termes du contrat qui le relie à un dispositif d'insertion.
- 2) Registre technique : Le professionnel doit recueillir et colliger les données nécessaires pour l'obtention d'un emploi ou d'un stage de formation.
- 3) Registre civil : Fait référence aux marques de respect, échanges de politesses et amabilités.

- 4) Registre politique : Permet d'associer les jeunes à des processus d'insertion innovants.

Ces registres donnent naissance à différents modèles d'action :

- 1) Le modèle de la solidarité : Le professionnel s'engage auprès des jeunes en leur proposant un contrat pouvant valoriser leur projet. Il tente de combiner les ressources réelles du jeune avec les opportunités d'emploi ou de formation disponibles. Il développe une relation personnalisée avec le jeune et tente de l'amener à s'impliquer socialement.
- 2) Le modèle de la familiarité : Le professionnel est alors placé dans une relation de fausse proximité avec le jeune, lequel est perçu comme cherchant à ruser avec l'institution. Dans ce cas, les informations recueillies par le professionnel ne permettent pas de tenir compte des réels désirs du jeune.
- 3) Le modèle de la démission : Le professionnel est touché par les contradictions économiques qu'il vit de manière personnelle. Dans ce cas, le professionnel souhaite à tout prix répondre aux demandes des jeunes mais échoue le plus souvent.
- 4) Le modèle de la fermeture : Le professionnel perçoit le jeune comme sans projet et les offres d'emploi ou de formation qu'il lui propose ne contribuent donc pas à valoriser ses projets.

Afin de parvenir à travailler ensemble, ces différents professionnels de l'insertion doivent parvenir à coordonner leurs compétences et à définir des aires d'actions communes.

### **Les compétences des jeunes en situation précaire :**

Même si, de nos jours, on est passé d'une vision de l'utilisateur des services publics perçu comme assujéti à une vision où il est davantage usager des services et titulaire de droit, il demeure que trop souvent, le jeune en situation précaire est perçu comme un citoyen plus ou moins assujéti au service d'insertion et qu'on ne lui reconnaît pas toujours les expériences, savoirs et ressources qu'il possède.

Pourtant, il faut noter qu'au cours de leur itinéraire, les jeunes à statut précaire ont l'occasion de développer diverses compétences, à la fois individuelles et collectives, sociales, cognitives et expérientielles (Rouilleau-Berger, 1997) :

Compétences cognitives : Permettent de conceptualiser un projet ou de mobiliser les habiletés intellectuelles nécessaires à l'élaboration d'une demande. Permettent également de comprendre les institutions et leurs attentes et d'utiliser les opportunités offertes par un service d'aide à l'insertion.

Compétences communicatives : Réfèrent aux capacités de coopération et de négociation avec les professionnels du service public.

Compétences de l'expérience : Peuvent prendre diverses formes (capacité d'agir comme leader, de se mobiliser, etc.).

Ces compétences peuvent se manifester par différentes stratégies afin d'établir le contact avec les professionnels de l'insertion, soit sur un mode positif (coopération, conciliation) ou négatif (évitement, détournement).

### **Engagement et coproduction des compétences :**

*« Dans les situations d'interactions où les professionnels de l'insertion et les jeunes se rencontrent, des compétences peuvent s'échanger, être coproduites. » (p. 43)* Toutefois, il faut pour cela que les professionnels s'inscrivent dans un modèle de solidarité et que les jeunes développent un rapport d'adhésion à leurs propositions et non pas d'évitement ou de détournement. Pour coproduire des compétences, il faut donc un engagement réciproque et une considération mutuelle des deux acteurs, ce qui s'établit au fil de la relation. Il faut aussi que les professionnels reconnaissent les compétences spécifiques des jeunes en situation précaire et que les jeunes reconnaissent que les professionnels peuvent leur apporter un savoir-faire pour les aider à réaliser leurs projets.

### **De la discrimination des compétences des jeunes :**

La recherche d'une universalité quant aux compétences des jeunes peut mener à différents déséquilibres, dont la discrimination. En effet, les compétences des jeunes en insertion sont variées et les professionnels de l'insertion doivent les reconnaître. Il faut éviter de juger les jeunes sur la seule compétence scolairement garantie (reconnue par un diplôme) mais plutôt reconnaître et valoriser également les compétences développées lors d'expériences culturelles, associatives ou sportives de même que les compétences développées en contexte de précarité, qui peuvent participer au processus de recherche d'emploi.

*« Quand on regarde comment se construisent les relations entre des professionnels de l'insertion et des jeunes, on peut alors dire qu'il y a plus souvent discrimination que coproduction de compétences » (p. 44)*

### **Références citées dans ce résumé :**

Rouleau-Berger, Laurence (1994), Ordres et désordres locaux : des politiques d'insertion aux espaces intermédiaires, *Revue française de science politique*, 5, 856-880.

Rouleau-Berger, Laurence (1997), Les mondes de la petite production urbaine, dans *Les Aléas du lien social*, Paris, La documentation française.

## Fiche de lecture 20

**Référence :** Trottier, Claude (2000). Questionnement sur l'insertion professionnelle des jeunes, *Lien social et politiques*, 43, printemps 2000, 93-101.

**Résumé :** L'auteur s'interroge sur les difficultés vécues par les jeunes lors de l'insertion professionnelle. Notamment, il se questionne sur la façon d'aborder la problématique de l'insertion et sur la manière d'interpréter, d'expliquer et de présenter les données de recherche sur le sujet.

### **Introduction :**

De 1970 à 1990, le rapport entre le taux de chômage des jeunes et des adultes a diminué dans la majorité des pays occidentaux. Néanmoins, les jeunes continuent à faire face à de nombreuses difficultés lors de l'insertion professionnelle (OCDE, 1998). Notamment, l'accès à un emploi à temps plein, permanent (à durée indéterminée) et lié à la formation est de plus en plus difficile et les trajectoires d'emploi lors de l'insertion professionnelle se complexifient.

*« L'accès au marché du travail après les études seulement et suite à une brève période de recherche d'emploi ne constitue plus la forme prédominante d'entrée sur le marché du travail. » (p. 93).*

En effet, plusieurs jeunes choisissent de travailler durant leurs études. D'autres, une fois les études terminées, ne parviennent pas à trouver un emploi stable et vivent différentes périodes de chômage et de recherche d'emploi, entrecoupées de périodes où ils sont sur le marché du travail ou aux études. Cela témoigne de l'allongement de la période de stabilisation sur le marché du travail.

Par ailleurs, même lorsqu'ils parviennent à éviter le chômage et à trouver un emploi, plusieurs jeunes vivent des difficultés à demeurer stables sur le marché du travail et à occuper un emploi qui correspond réellement à leurs qualifications.

Les problèmes vécus lors de l'intégration au marché du travail ne sont pas conjoncturels (liés à la situation économique), mais ils seraient plutôt structurels, découlant d'une modification d'un marché du travail liée à la mondialisation, à l'ouverture des marchés, à la réorganisation du travail et à l'arrivée massive des nouvelles technologies. (Ashton, 1993).

### **La propension à généraliser à l'ensemble des jeunes des tendances que l'on n'observe que pour une partie de la jeunesse :**

Souvent, on présente tous les jeunes comme ayant des problèmes d'insertion professionnelle. Il faut éviter de généraliser et ne pas oublier que plusieurs jeunes s'en sortent très bien et ne vivent pas les difficultés décrites dans les recherches. Cela est dû au fait qu'on a tendance à considérer les jeunes comme un tout homogène et que plusieurs recherches portent spécifiquement sur les jeunes en difficulté.

### **La disparité des jeunes en difficulté :**

Ce sont les jeunes sous scolarisés, n'ayant pas de diplôme d'études secondaires qui rencontrent le plus de difficultés lors de l'insertion professionnelle. Toutefois, encore là, il ne faut pas généraliser puisque le groupe des jeunes sous scolarisés n'est pas homogène : certains font face à plusieurs difficultés (familiales, échec scolaire, chômage, toxicomanie, etc.), d'autres ont surtout des difficultés d'ordre scolaire, alors que d'autres n'auraient besoin que d'un complément de formation professionnelle pour parvenir à s'intégrer au marché du travail (Dubar, 1987).

### **L'accès à un emploi permanent n'est pas la seule façon de se stabiliser sur le marché du travail :**

Souvent, les recherches définissent la stabilisation sur le marché du travail comme étant la capacité d'un individu à se trouver un emploi permanent. Toutefois, même si l'obtention d'un emploi permanent peut constituer un bon indicateur de la situation d'un individu sur le marché du travail, il faut noter qu'elle n'est actuellement plus la seule voie permettant de se stabiliser en emploi. En outre, l'accès à un emploi à contrat à durée indéterminée ne garantit pas nécessairement la stabilité puisque l'entreprise peut fermer ou encore se restructurer et congédier des employés.

### **Il y a lieu de mieux cerner la notion de précarité d'emploi :**

Il faut éviter de considérer un individu comme précaire parce qu'il n'a pas accès à un emploi à contrat à durée indéterminée. Par ailleurs, la présence de périodes de chômage dans les trajectoires des jeunes ne signifie pas nécessairement qu'ils sont en situation de précarité. En effet, plusieurs parviennent à se stabiliser sur le marché du travail en occupant successivement des emplois à contrats déterminés, d'autres occupent des emplois saisonniers mais n'ont pas pour objectif de s'intégrer à temps plein au travail ce qui fait en sorte qu'on ne peut réellement considérer ces individus comme précaires. En fait, selon l'auteur, c'est uniquement lorsque l'itinéraire de l'individu est chaotique et entrecoupé de périodes de chômage longues et récurrentes que l'on peut parler de précarité.

Par ailleurs, Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger (1995) font ressortir que la précarité n'est pas nécessairement une période négative : *« Les jeunes en situation de précarité n'apparaissent pas tous comme des victimes passives et captives sans capacité d'agir sur leur insertion, mais se révèlent comme des acteurs capables d'interpréter leur situation et de participer à la construction de leur trajectoire. » (p. 96)* Les périodes de précarité sont alors perçues comme des moments d'apprentissage, de développement de l'autonomie et de construction de l'identité personnelle et professionnelle.

### **La remise en question du postulat de l'adéquation formation-emploi :**

Il faut remettre en question le postulat selon lequel pour chaque emploi correspond un profil de formation unique (Tanguy, 1987; Paul, 1989). En effet, il est actuellement possible d'accéder à un emploi à partir de différents profils de formation, sauf dans certains cas (notamment les professions régies par un ordre professionnel). Par ailleurs, la formation initiale ne constitue pas l'unique façon d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice d'un emploi. La relation entre formation et emploi n'est plus linéaire mais s'avère plutôt

simultanée (la formation théorique et la formation pratique s'alliant tout au long de la trajectoire professionnelle) (Vimont, 1995).

### **L'insertion professionnelle et les autres dimensions de l'entrée dans la vie adulte :**

Afin de mieux comprendre l'insertion professionnelle dans sa globalité, il faut également prendre en compte d'autres éléments liés à l'entrée dans la vie adulte : départ de la famille, construction de relations de couple, création d'une nouvelle famille, etc. *En effet, ces divers événements peuvent avoir une influence sur la trajectoire professionnelle et les choix de carrière des jeunes.* Il serait également intéressant d'analyser la participation des jeunes à la vie politique et leur rapport à la culture en lien avec l'insertion professionnelle.

### **L'apport des mesures d'aide à l'insertion : un débat à poursuivre :**

Plusieurs mesures ont été mises en place dans les années 1970 afin de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes. Ces programmes sont demeurés en place puisqu'on considère qu'ils constituent une façon adéquate de répondre aux problèmes des jeunes. *« Toutefois, les évaluations de l'impact de ces programmes, notamment des programmes de formation des jeunes chômeurs, ont montré qu'ils n'étaient pas aussi efficaces du point de vue de l'accès à un emploi stable qu'on pourrait le souhaiter (OCDE, 1996). » (p. 98)*

Ainsi, selon l'OCDE, quoiqu'ils puissent engendrer des résultats positifs, ces programmes ne constituent qu'un moyen parmi d'autres afin d'aider les jeunes à s'intégrer au marché du travail. Il faut donc continuer à évaluer l'impact de ces programmes et à réfléchir aux critères sur lesquels se baser pour effectuer cette évaluation.

### **Les problèmes d'insertion ne sont pas d'ordre exclusivement économique :**

Il faut éviter de considérer les problèmes d'insertion uniquement sur le plan économique. Bien sûr, la restructuration du marché du travail et la mondialisation ont un impact majeur sur l'insertion professionnelle de plusieurs jeunes. En effet, l'avancée des technologies réduit le nombre d'employés dans certains secteurs entraînant une diminution des métiers traditionnels. En outre, les métiers sont davantage spécialisés et nécessitent une formation accrue, ce qui augmente le chômage chez les jeunes moins qualifiés. Enfin, l'augmentation de la compétitivité pousse les entreprises à intégrer de nouvelles formes d'emploi (contrats courts, horaire atypique, etc.) afin de faire face à la concurrence. *Toutefois, malgré les grandes difficultés économiques liées à l'insertion professionnelle, il faut également considérer la question sous l'angle du contexte politique et idéologique (lois, discours politiques et réglementations liés à l'insertion professionnelle).*

### **La définition de l'insertion :**

Plusieurs travaux sur l'insertion définissent peu ou pas leur objet d'étude. Il faut donc veiller à approfondir le concept d'insertion et à mieux le délimiter.

Vincens (1981, 1986, 1997) s'est interrogé sur le concept d'insertion. Dans ses premiers travaux (1981, 1986), l'insertion réfère à l'entrée dans la vie active, période au cours de laquelle l'individu se cherche un emploi ou commence à travailler. L'insertion ne désigne pas

un moment précis mais diffère d'un individu à l'autre. Selon Vincens, le processus d'insertion débute lorsque l'individu cesse de partager son temps entre les études, les loisirs et le travail non rémunéré et commence à consacrer du temps à un emploi rémunéré ou à la recherche d'emploi. Ce processus se termine lorsque l'individu cesse de consacrer du temps aux études ou à la recherche d'emploi, qu'il a un emploi durable et qu'il estime devoir garder (emploi correspondant à l'emploi de réserve, c'est-à-dire en lien avec le projet de vie tout en tenant compte des contraintes du marché du travail).

En 1997, Vincens a effectué une recension des écrits sur la question de l'insertion professionnelle et il propose que les chercheurs définissent et délimitent davantage leur objet d'étude en déterminant l'état initial et l'état final du processus d'insertion. La recension des écrits fait ressortir deux types de définitions :

- Objective : La définition de l'insertion est construite par les chercheurs, en lien avec leurs objectifs de recherche et à partir d'événements observables qui sont les mêmes pour tous et qui déterminent le début et la fin du processus.
- Subjective : Ce sont les individus eux-mêmes qui déterminent quand ils ont commencé le processus d'insertion et quand ils l'ont terminé.

Vincens suggère d'en arriver à une définition commune de l'insertion en considérant que l'insertion désigne ce qui suit la première entrée sur le marché du travail, que c'est un processus vécu principalement par les jeunes et qu'il faudra réfléchir à des indicateurs précis et neutres pouvant désigner le début et la fin du processus d'insertion.

#### **Références citées dans ce résumé :**

Ashton, D (1993). *Understanding Change in Youth Labour Markets : A Conceptual Framework*. Papers from the conference organized by the ESF Network on Transition in Youth, CEDEFOP and GRET. Barcelone, Universitat Autònoma de Barcelona : 12-25.

Dubar, C. (1987). *L'Autre Jeunesse. Jeunes stagiaires sans diplômes*. Lille, Presses universitaires de Lille.

Nicole-Drancourt, C. et L. Roulleau-Berger (1995). *L'Insertion des jeunes en France*, Paris, Presses universitaires de France.

OCDE (1996). *Renforcer des politiques actives du marché du travail*. Paris.

OCDE (1998). *Examen thématique sur la transition de la formation initiale à la vie active. Rapport comparatif à l'issue de la première phase*. Paris.

Paul, J.-J. (1989). *La Relation formation-emploi. Un défi pour l'économie*. Paris, Economica.

Tanguy, L. (1987) (éd.). *L'introuvable Relation formation/emploi. Un état des recherches en France*, Paris, La Documentation française.

Vincens, J. (1981). *Problématique générale de l'insertion professionnelle*. Conférence prononcée au Colloque sur l'insertion professionnelle à la sortie des études postsecondaires. Louvain. Université catholique de Louvain. Institut des sciences du travail.

Vincens, J. (1986). *L'entrée dans la vie active. Quelques aspects méthodologies et théologiques*. Toulouse. Université des sciences sociales de Toulouse. Centre d'études juridiques et économiques de l'emploi.

Vinces, J. (1997). L'insertion professionnelle des jeunes. À la recherche d'une définition conventionnelle, *Formation et emploi*, 60, 12-36.

Vimont, C. (1995). *Le Diplôme et l'emploi*, Paris, Économica.

## Fiche de lecture 21

**Référence :** Trottier, Claude (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 à 30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme...*, Collection Trajectoires professionnelles et marché du travail contemporain, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, p. 35 à 57.

**Résumé :** Cet article traite de la situation des jeunes sur le marché de l'emploi et de leur rapport au travail. On y parle de l'accès à un emploi stable, à temps plein et lié aux études et l'on s'y interroge à savoir ce qu'est devenue la norme en matière d'insertion professionnelle des jeunes. L'article examine également comment le rapport au travail des jeunes a changé à travers le temps.

### Introduction :

Il est difficile d'étudier globalement la situation d'emploi et le rapport au travail des jeunes puisque les données sont souvent incomplètes, n'incluant généralement pas les individus non diplômés ou encore portant sur une seule catégorie d'emploi. Par ailleurs : « *Au-delà du problème de la disponibilité des données, la situation des jeunes sur le marché du travail varie selon le niveau de scolarité, le sexe et le temps qui s'est écoulé depuis leur entrée sur le marché de l'emploi, de sorte qu'il est difficile de généraliser pour l'ensemble des 18 à 30 ans.* » (p. 37)

Compte tenu de ces difficultés, l'auteur se limitera à analyser certaines dimensions du rapport au travail et de la situation d'emploi des jeunes, à partir des données disponibles sur les diplômés universitaires.

### Rapport au travail des jeunes :

L'auteur s'interroge sur l'importance que les jeunes accordent au travail. Selon lui, ils y accordent autant d'importance que les générations précédentes et tout comme chez ces dernières, ils visent à se trouver un emploi satisfaisant et à gagner leur vie. Avec la crise de l'emploi, la période d'insertion professionnelle et de recherche d'emploi est souvent source d'inquiétude et d'angoisse chez les jeunes, qui espèrent réussir à trouver un emploi convenable.

Selon Baethge (1994), la valeur attribuée au travail prend désormais davantage de place, d'autant plus que la religion et la famille sont moins porteuses de sens que le travail chez les jeunes. En outre, le travail chez les femmes est désormais devenu la norme et non la marge.

Les jeunes peuvent avoir différentes conceptions du travail :

- Conception instrumentale : Le travail sert à obtenir une rémunération et ainsi à pouvoir se procurer les biens matériels et les services essentiels dans la vie réelle, extérieure au travail. Le travail joue alors un rôle secondaire.
- Conception expressive : Le travail joue un rôle central dans la vie et permet de s'exprimer, de construire son identité et d'actualiser son potentiel.

Baethge (1994) identifie 4 conceptions de la vie chez les jeunes en Allemagne :

- 1) La vie est centrée sur le travail.
- 2) L'individu tente d'établir un équilibre entre le travail et la vie privée.
- 3) La vie est axée sur la famille et le travail est secondaire.
- 4) La vie est centrée sur les loisirs et l'individu s'investit peu ou pas professionnellement.

Selon l'analyse de Baethge, ce sont les deux premières conceptions qui sont les plus fréquentes, ce qui témoigne de l'importance accordée au travail par les jeunes. [En outre, Baethge remarque que, sans mettre de côté la rémunération et l'avancement, plusieurs jeunes accordent davantage d'importance à la réalisation de soi et à la satisfaction au travail.](#)

[Une autre étude, effectuée au Québec par Fournier et Croteau \(1998\) auprès de jeunes diplômés québécois démontre que la moitié des participants accordent davantage d'importance au travail qu'aux autres sphères de la vie, alors qu'un cinquième tente d'établir un équilibre entre le travail et les autres dimensions de la vie \(le travail a alors une position égale aux autres dimensions\) et qu'un autre cinquième place le travail en deuxième ou troisième position. La majorité de ces diplômés ont une conception expressive du travail, c'est-à-dire qu'ils perçoivent que le travail peut leur permettre de se réaliser en tant qu'individus.](#)

Ainsi, la norme traditionnelle, qui veut que le travail soit important ne semble pas tellement avoir changé chez les jeunes d'aujourd'hui, sinon pour s'étendre à un plus grand nombre d'individus (en particulier chez les femmes). Toutefois, l'auteur s'interroge à savoir si les jeunes ne sont pas, plus qu'autrefois, enclins à rechercher un équilibre entre le travail et la vie privée (famille, loisir, etc.).

### **Quelques constats sur la situation d'emploi des diplômés universitaires :**

Vers la fin des années 1960 et au début des années 1970, les jeunes sortant de l'université pouvaient facilement trouver un emploi permanent, à temps plein et lié à leur domaine d'étude. Par contre, vers la fin des années 1990, la situation est différente, même si les jeunes aspirent toujours à accéder à la permanence.

Selon les tendances observées chez les jeunes diplômés de baccalauréat ou de maîtrise au Québec un ou deux ans après l'obtention du diplôme, entre 1982 et 1997, on observe une diminution d'un peu plus de 10% du taux de placement dans un emploi à temps plein. Durant la même période, le taux de placement dans un emploi permanent a pour sa part diminué de 20%, alors que le taux de placement dans un emploi lié à la formation est similaire chez les diplômés de baccalauréat mais a diminué de 5% chez les diplômés de maîtrise.

Le taux de placement dans un emploi à temps plein et le taux de placement dans un emploi lié à la formation ont fluctué selon la situation économique de 1982 à 1997. Par contre, le taux de placement dans un emploi permanent a diminué de façon continue de 1982 à 1997. Les taux de placement sont plus élevés chez les diplômés de maîtrise que chez les diplômés de baccalauréat et ce pour les trois catégories (placement lié à la formation, placement dans un emploi à temps plein et placement dans un emploi permanent). Enfin, le taux de

placement où l'emploi est à la fois à temps plein, permanent et lié à la formation est passé de 59% à 38% chez les détenteurs d'un diplôme de baccalauréat et de 72% à 48% chez les détenteurs de maîtrise.

*« L'accès des diplômés universitaires à un emploi qui est à la fois permanent, à temps plein et lié à la formation est manifestement plus difficile qu'auparavant. » (p. 42)*

Concernant le taux de placement en emploi permanent, la réduction est importante et marque un changement quant à la période précédente, où la permanence était plus fréquente. Toutefois, l'auteur souligne qu'environ 3 diplômés universitaires sur 5 parviennent encore à trouver un emploi permanent en moins de deux ans.

Ainsi, l'auteur indique que la norme en matière de situation d'emploi n'a pas changé radicalement, mais qu'on assiste plutôt à un allongement de la période d'insertion et du temps requis pour accéder à un emploi permanent lié à la formation. Néanmoins, il y a tout de même eu un certain changement depuis les années 1970 en ce sens qu'à cette période, l'allongement du temps requis pour accéder à un emploi permanent à durée indéterminée était lié à une période de chômage de courte durée alors qu'actuellement, il est plutôt lié à l'occupation d'emplois à durée déterminée (contrats) (Maruani et Reynaud, 1993)

Ainsi, la norme en matière d'insertion est différente puisque de nos jours, il est plus difficile d'accéder à un emploi permanent dès l'entrée sur le marché du travail. Cette nouvelle norme interfère également dans la vie privée des jeunes (partir plus tard du domicile familial, reporter la venue d'un premier enfant, etc.).

### **Influence de facteurs structuraux sur la stabilisation en emploi :**

La période de stabilisation des jeunes sur le marché du travail est influencée par différents facteurs structuraux liés à la restructuration de l'économie et à la réorganisation de l'emploi. La mondialisation a entraîné une augmentation de la compétition sur le marché du travail ce qui a occasionné une perte d'emplois peu qualifiés dans les pays industrialisés puisque ces emplois sont transférés dans les pays en développement. Ainsi, dans les pays industrialisés, les emplois exigent une main d'œuvre fortement qualifiée.

Par ailleurs, l'augmentation de la compétition pousse les entreprises à être de plus en plus productives, ce qui peut se traduire par diverses formes de travail atypique telles que la sous-traitance, les contrats à durée déterminée et le travail à temps partiel. Les avancées technologiques peuvent également avoir un impact sur les emplois disponibles, en réduisant le nombre d'employés dans les entreprises. Ces divers changements au sein du monde du travail contribuent à allonger la période d'insertion professionnelle des jeunes et dans certains cas, à augmenter la précarité d'emploi puisque les emplois stables sont plus difficilement accessibles.

### **Vers de nouveaux critères de la stabilisation en emploi et une nouvelle perception de la précarité ?**

Selon l'auteur, les perceptions qu'ont les jeunes de la précarité et de la stabilité sont peut-être en train de changer. En effet, selon une enquête réalisée auprès de diplômés universitaires

(Trottier, Laforce et Cloutier, 1998), plusieurs participants remettent en question le fait de relier la stabilité et l'insertion professionnelle uniquement à l'obtention d'un emploi à durée indéterminée (emploi permanent). Ainsi, les jeunes soulignent que de nos jours, le marché du travail a changé et que plusieurs diplômés travaillent à leur compte sans être intégrés au sein d'une entreprise. De plus, le nombre d'emplois à durée indéterminée a diminué et même chez les employés qui ont un poste permanent, la stabilité n'est pas garantie puisque l'entreprise peut fermer.

Ainsi, l'insertion professionnelle ne peut plus être définie uniquement par l'obtention d'un poste permanent mais doit plutôt se définir comme étant la capacité de l'individu à demeurer sur un marché du travail en mouvance, en faisant valoir sa polyvalence et ses compétences. Il n'y a donc plus uniquement une seule façon de se stabiliser en emploi mais plusieurs : avoir un poste permanent, occuper plusieurs emplois à durée déterminée successifs, créer son propre emploi, etc.

*« Tout se passe comme si la stabilisation sur le marché du travail était beaucoup moins qu'auparavant liée à la permanence de l'emploi et du poste qu'un individu occupe, mais davantage à l'employabilité de l'individu, à sa capacité d'éviter le chômage, de mettre en valeur ses compétences et sa polyvalence, soit en démontrant que ses compétences correspondent à celles qu'un employeur éventuel recherche, soit en créant son propre emploi. » (p. 46-47)*

Par ailleurs, l'auteur souligne, à l'instar de Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger (1995) que ce n'est pas parce qu'un individu n'accède pas à un emploi à durée indéterminée qu'il est pour autant en situation de précarité. De même, lorsque les jeunes vivent réellement un contexte de précarité, cela n'est pas nécessairement négatif puisque ça peut être une période d'apprentissage individuel et de développement de l'autonomie (Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger (1995), voire même une période propice au développement de nouvelles compétences pour mieux s'intégrer professionnellement par la suite.

### **Vers une nouvelle vision de l'emploi lié à la formation ?**

Dans les données concernant le taux de placement dans un emploi lié aux études, le lien entre l'emploi et la formation est évalué par le diplômé répondant, ce qui en fait une mesure plus ou moins objective, qu'il faut interpréter avec prudence, puisque chacun répond selon ses perceptions. Ainsi, pour certains diplômés le lien entre l'emploi et la formation est évalué en se basant sur des compétences générales ou théoriques (penser, analyser, écrire des textes, etc.) alors que pour d'autres, ce lien est évalué sous la base de compétences particulières et spécialisées reliées directement à la pratique. Enfin, certains se basent sur un amalgame des deux types de compétences.

Pour certains diplômés la correspondance emploi-formation est très importante puisqu'elle constitue une suite logique aux études et qu'elle permet d'exercer un métier pour lequel ils ont été formés et de consolider leurs connaissances et leurs compétences. Certains préféreront même occuper un emploi à temps partiel, déménager ou vivre une certaine période de chômage plutôt que d'accepter un emploi ne correspondant pas à leur formation.

Pour d'autres, cette correspondance emploi-formation est moins importante, voire même pas du tout dans le cas des diplômés ayant choisi de se réorienter ou encore des diplômés ayant découvert d'autres intérêts en cours d'insertion.

Enfin, d'autres jeunes en situation d'insertion professionnelle ont été contraints à accorder moins d'importance à la correspondance emploi-formation afin de s'assurer une stabilité d'emploi, de travailler près de leur lieu de résidence, de tenir compte de la carrière d'un conjoint (ex : obligation de déménager dans la ville du conjoint, où aucun emploi n'est disponible en lien avec la formation) ou de parvenir à répondre à leurs besoins financiers.

Actuellement, il n'y a plus nécessairement de liaison linéaire et consécutive entre la formation et l'emploi.

### **Conclusion :**

Le terme « norme » peut avoir deux significations : la tendance centrale ou la situation idéale. « Quelle que soit l'acceptation du terme, je ne crois pas que les normes relatives à la situation des jeunes sur le marché du travail ont changé du tout au tout, ni au point que les critères de marginalité de jadis ne sont imposés comme de nouvelles normes. » (p. 54).

Même si les changements ne sont pas radicaux, il y en a quand même eu :

- Le rapport au travail des jeunes ne semble pas avoir tellement changé, si ce n'est que l'importance accordée au travail au sein du projet de vie est grandissante, du fait que de plus en plus de filles occupent un emploi.
- L'accès des jeunes à un emploi à temps plein, permanent et lié au domaine d'étude s'est détérioré, mais encore plusieurs jeunes parviennent à obtenir rapidement un emploi permanent et à temps plein. Toutefois, il est certain que la période d'insertion s'est allongée.
- On ne peut plus lier la stabilité uniquement à l'obtention d'un contrat à durée indéterminée.

### **Références bibliographiques citées dans ce résumé :**

Baethge, M. (1994), « Le rapport au travail des jeunes », dans G. Mauger, R. Bendit et C. Wolfersdorff (dir.), *Jennesses et sociétés. Perspectives de la recherche en France et en Allemagne*, Paris, Armand Colin, p. 151-166.

Fournier, G. et L. Croteau (1998). « Perceptions et attentes vis-à-vis du travail de jeunes diplômés », *Psychologie du travail et des organisations*, vol. 3, nos 3-4, p. 89-108.

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

Nicole-Drancourt, C. et L. Roulleau-Berger (1995), *L'Insertion professionnelle*, Paris, Presses universitaires de France.

Trottier, C., L. Laforce et R. Cloutier (1998), « Les représentations de l'insertion chez les diplômés de l'université », dans Charlot, B. et D. Glasman (dir.), *Les jeunes, l'insertion et l'emploi*, Paris, Presses universitaires de France, p. 309-341.

## Fiche de lecture 22

**Référence :** Trudel, Dominique et Dugré, Suzanne. (2002). *Défis et support à l'insertion professionnelle de jeunes diplômés en psychoéducation*. Disponible en ligne : <http://www.quebec.ca/capres/fichiers/uqat-jan02-NM.shtml>

**Résumé :** Présentation d'un projet pilote visant à faciliter l'intégration professionnelle de jeunes diplômés en psychoéducation de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue. Le projet est mené par deux professeures à la formation initiale.

### **Un antidote à l'isolement professionnel :**

Suite à la formation initiale, les jeunes diplômés en psychoéducation se retrouvent souvent seuls à eux-mêmes pour affronter l'entrée sur le marché du travail. Les conditions d'emploi rencontrées sont parfois difficiles : emplois contractuels, lourdes responsabilités professionnelles, manque de réseaux de référence, etc. Selon les auteures : « *Ces conditions sont relativement nouvelles: plus rares sont aujourd'hui les établissements qui assument une réelle intégration de leurs nouveaux employés en leur offrant une supervision professionnelle à leur mesure.* »

En outre, l'apparition de nouvelles formes de travail en psychoéducation, notamment d'emplois liés au travail autonome contribue à cette responsabilisation de l'individu dès l'entrée dans la profession, au détriment d'une insertion professionnelle plus progressive et plus soutenue par le milieu. *Ces conditions d'emploi peuvent alors favoriser chez le débutant un sentiment d'isolement professionnel.*

*« Il y a donc de fortes chances que les psychoéducatrices et les psychoéducateurs de l'Abitibi-Témiscamingue commencent leur itinéraire professionnel sans groupe de référence ni supervision formelle. »*

Par ailleurs, les diplômés peuvent ressentir une certaine pression de performance car ils sont les derniers à pouvoir obtenir le titre de psychoéducateurs seulement avec un diplôme de 1<sup>er</sup> cycle, les prochains devant se rendre jusqu'au second cycle pour obtenir le même titre. (Notons toutefois que l'article a été écrit en 2002).

Afin d'aider les nouveaux diplômés en psychoéducation, certaines initiatives ont été mises sur pied dans la région d'Abitibi-Témiscamingue : supervision individuelle rémunérée, groupe d'échange et de support entre pairs.

### **Pour une insertion réussie : le tutorat collectif :**

Les auteures souhaitent instaurer un projet de tutorat collectif (alliant référence à des professionnels chevronnés et réseau d'entraide entre pairs) afin d'aider les jeunes diplômés.

Elles prévoient réaliser une recherche exploratoire portant sur la situation et le vécu professionnel de jeunes psychoéducateurs lors des 3 premières années de pratique ainsi que sur les modalités de soutien à instaurer pour faciliter leur insertion professionnelle.

Les 2 objectifs de la recherche sont :

- 1) connaître et comprendre les défis particuliers que rencontrent des psychoéducateurs débutants eu égard à un contexte de travail qui leur offre peu de réseau de soutien;
- 2) mettre à l'essai un projet de tutorat qui regrouperait jeunes professionnels et professionnels d'expérience.

Au moment de la rédaction de cet article, un premier groupe de tutorat avait été formé dans la MRC de la Vallée-de-l'Or.

## Fiche de lecture 23

**Référence :** Université de Sherbrooke, Relance 2006 auprès des diplômées et diplômés de 2004 (1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> cycle). Disponible en ligne : <http://www.usherbrooke.ca/sve/relance/relance2006/index.html>

**Résumé :** L'enquête RELANCE 2006 a été effectuée auprès de tous les diplômés de 2004 de l'Université de Sherbrooke ayant étudié au 1<sup>er</sup> ou au 2<sup>e</sup> cycle. Cette enquête permet de connaître la situation d'emploi des diplômés un ou deux ans après l'obtention de leur diplôme. L'enquête a été effectuée par questionnaires (d'abord sur Internet puis en version papier pour les individus n'ayant pas répondu). Le nombre de répondants est de 1325 personnes.

**NB :** Comme c'est une enquête assez volumineuse, seulement les statistiques pour certaines professions seront présentées ici, à titre comparatif.

### Situation générale des diplômés du 1<sup>er</sup> cycle :

*« De 1990 à 1996, toutes les statistiques relatives à l'insertion professionnelle des répondants du 1er cycle étaient à la baisse : les emplois à temps plein étaient de moins en moins nombreux (de 83,5 % à 74,4 %), le chômage augmentait (de 4,6 % à 8,5 %), la correspondance études-travail régressait (de 89,3 % à 85,1 %) et les emplois permanents étaient de moins en moins fréquents (de 74,1 % à 63 %). Toutefois, depuis dix ans, c'est-à-dire de 1996 à 2006, cette tendance s'est inversée et on constate une reprise qui se confirme à chaque relance. »*

La situation d'emploi des jeunes diplômés est plutôt favorable pour l'année 2006 (taux de chômage bas (3%), 88,5% des diplômés travaillant à temps plein et 91,3% de correspondance études-travail. Par contre, le nombre d'emplois précaires ou contractuels demeure élevé, malgré une augmentation des emplois permanents comparativement à la Relance 2004 (66,5% comparativement à 64,3%).

### Situation des diplômés en droit :

Suite à la formation initiale de 1<sup>er</sup> cycle, les diplômés doivent poursuivre leur formation pendant un an afin d'être admis au Barreau ou à la Chambre des notaires. L'enquête tient compte de ce délai et pour ce secteur, ce sont donc des diplômés de 2003 qui ont été interrogés.

Le délai d'obtention d'un premier emploi a été assez long pour certains diplômés (taux de chômage de 11,4% un an après la fin des études + 21,2% des participants ont eu besoin de plus d'un an pour décrocher un premier emploi à temps plein.) Par contre, comparativement à l'ensemble des diplômés de 1<sup>er</sup> cycle, la situation des diplômés de droit après 2 ans est très favorable : taux de chômage plus bas que la moyenne (2,4% vs 3%), emplois à temps pleins plus fréquents (95,2% vs 88,5%), correspondance études-travail plus élevée (97,6% vs 91,3%) et il y a moins de précarité (78% de postes permanents).

### **Situation des diplômés en informatique :**

L'insertion professionnelle de ces diplômés est généralement facile. Deux ans après l'obtention du diplôme, 95,2% ont un emploi à temps plein, qui correspond à leur formation dans 98,3% des cas et qui est permanent pour 86,4% d'entre eux.

Pour 75% des diplômés, l'obtention d'un emploi à temps plein s'effectue au cours des 3 premiers mois suivants la diplomation. En outre, les salaires de ces diplômés sont généralement plus élevés que ceux des diplômés d'autres disciplines universitaires de premier cycle.

Pour quelques diplômés, l'insertion est vécue plus difficilement (13,3% de chômage un an après l'obtention du diplôme).

### **Situation des diplômés en biotechnologie :**

La majorité des diplômés de premier cycle choisissent de poursuivre leurs études (90,9% des diplômés étaient encore aux études un an après l'obtention de leur baccalauréat et 72,7% deux ans après). Cette stratégie de poursuite des études permet de faciliter l'accès au marché du travail par la suite et d'obtenir des emplois plus intéressants.

Pour les diplômés qui choisissent d'intégrer le marché du travail tout de suite après l'obtention de leur baccalauréat, l'insertion professionnelle semble parfois difficile. Ainsi, deux ans après l'obtention du diplôme, deux répondants sur six sont au chômage, deux occupent un emploi temporaire et un travaille dans un domaine non lié à sa formation.

### **Situation des diplômés en psychoéducation :**

Depuis l'automne 2000, il faut obtenir une maîtrise en psychoéducation afin de pouvoir devenir membre de l'Ordre professionnel des psychoéducateurs. Ainsi, une majorité de répondants choisissent de poursuivre leurs études suite à l'obtention du baccalauréat (23 répondants sur 25).

Pour les répondants qui choisissent d'aller tout de suite vers le marché du travail, l'insertion s'effectue sans grandes difficultés : ils sont tous au travail et dans 95% des cas, le travail occupé correspond à la formation. Pour 85,7% d'entre eux, c'est un travail à temps plein et pour le  $\frac{3}{4}$  des répondants, l'emploi a été trouvé durant les trois premiers mois suivants l'obtention du diplôme.

Néanmoins, il faut noter que les emplois précaires sont nombreux (45% d'emplois contractuels et 14,3% d'emplois à temps partiel) et que le salaire est faible comparativement aux autres diplômés du premier cycle.

### **Situation des diplômés en génie mécanique (concentration aéronautique ou bioingénierie) :**

L'insertion professionnelle des diplômés en génie mécanique est généralement facile. Deux ans après l'obtention du diplôme, aucun des répondants n'est au chômage, tous travaillant à

temps plein. La majorité des emplois sont liés au domaine d'étude (97,1%) et obtenus relativement tôt après la fin des études (69,7% des répondants ayant trouvé un emploi trois mois après l'obtention du diplôme). Les salaires sont généralement élevés et les postes permanents sont fréquents.

### **Situation des diplômés en administration profil comptabilité :**

L'intégration sur le marché du travail de ces diplômés s'effectue assez facilement. Tous les répondants travaillent à temps plein, souvent sur un poste permanent (94%), dans un emploi généralement lié à leur formation (98%). En outre, ils ont obtenu leur emploi relativement tôt après la fin de leurs études (86,1% dans les trois premiers mois) et ont un salaire de plus de 37 000\$ dans 57,4% des cas.

Par contre, le nombre d'heures travaillées par semaine est relativement élevé (34,7% effectuant des semaines de travail de plus de 46 heures).

Plusieurs diplômés choisissent de poursuivre leurs études (37,7%) afin de pouvoir devenir membre d'un ordre professionnel comptable (C.A., C.M.A. ou C.G.A.).

Près de la moitié des diplômés répondants (47,2%) soulignent avoir obtenu leur premier emploi à plein temps suite à un stage.

### **Situation des diplômés en psychologie :**

Depuis juillet 2006, afin d'obtenir le droit de pratique en tant que psychologue, il faut détenir un doctorat en psychologie. Ainsi, deux ans après l'obtention de leur baccalauréat, une grande partie des répondants est encore aux études (52,2%). Toutefois, malgré l'obligation d'obtenir un doctorat pour exercer, seulement 41,2% des répondants vont parvenir à poursuivre au doctorat (notamment en raison du contingentement) alors que les autres répondants ayant choisi de poursuivre leurs études s'inscrivent dans des domaines connexes.

Pour les diplômés ayant choisi d'accéder au marché du travail suite à l'obtention du baccalauréat, l'insertion est plutôt difficile. Cinq répondants sur neuf ont conservé un ancien emploi et seulement 28,6% des emplois correspondent aux études (comparativement à 91,3% pour l'ensemble du premier cycle). Deux répondants sur sept sont au chômage et quatre répondants sur sept travaillent à temps partiel.

### **Situation générale des diplômés du 2<sup>e</sup> cycle :**

L'insertion professionnelle des diplômés du 2<sup>e</sup> cycle se passe généralement bien et semble même plus facile que celles des diplômés du 1<sup>er</sup> cycle. En effet, leurs salaires sont généralement plus élevés (56,8% gagnant plus de 51 000\$ par année, comparativement à 15,7% chez les diplômés du premier cycle). En outre, les emplois permanents sont plus fréquents (78,9% comparativement à 69,5%) et les emplois à temps plein sont légèrement plus élevés (89,5% comparativement à 88,5%).

Néanmoins, comme les répondants de 2<sup>e</sup> cycle sont généralement plus âgés, cela peut expliquer en partie ces résultats puisqu'ils sont souvent sur le marché du travail depuis plus longtemps que les répondants du 1<sup>er</sup> cycle.

*« D'autre part, si on compare les résultats de cette relance à ceux de l'enquête précédente, on constate que, malgré une situation qui demeure intéressante et le fait qu'il y a moins de chômage (3,5 % vs 4,9 %) et un peu plus d'emplois à temps plein (89,5 % vs 87,8 %), les délais avant de décrocher un premier travail à temps plein sont généralement un peu plus longs (plus de trois mois : 33,1 % vs 27,1 %); les emplois correspondent moins souvent à la formation reçue (83,9 % vs 87,8 %) et les postes permanents sont moins fréquents (78,9 % vs 80,3 %). »*

**Situation des diplômés de maîtrise en administration (comptabilité, finance, gestion internationale, marketing, système d'information et de gestion, intervention et changement organisationnel, etc.) :**

L'insertion professionnelle s'effectue sans grande difficulté. Toutefois, lors de la première année suivant l'obtention du diplôme 9,8% des diplômés sont au chômage, alors que deux ans après, tous les diplômés ont un emploi à temps plein, généralement permanent (88,4%) et lié au domaine d'étude (86% des cas). 68,6% des répondants ont obtenu un emploi à temps plein moins de trois mois après l'obtention du diplôme.

**Situation des diplômés de maîtrise en sciences (biologie, chimie, informatique, mathématiques et physique) :**

Certains répondants choisissent de poursuivre au doctorat (31,8%) soit par intérêt pour les études et/ou pour maximiser leurs chances d'obtenir un emploi satisfaisant.

Pour les répondants ayant choisi d'accéder au marché du travail, 86,7% ont un emploi à temps plein, obtenu en moins de trois mois dans 83,3% des cas, lié au domaine d'études pour 92,3% d'entre eux. Toutefois, dans 61,5% des cas les emplois obtenus sont précaires et les salaires sont inférieurs à la moyenne des diplômés de 2<sup>e</sup> cycle (84,7% gagnent moins de 51 000\$ par année comparativement à 43,3% pour l'ensemble des diplômés de deuxième cycle).

**Situation des diplômés de maîtrise en sciences humaines (géographie, histoire, économique, philosophie) :**

Au moment de la relance, les 12 répondants travaillaient et dans 91,7% des cas cet emploi était à temps plein. Toutefois, 54,5% des individus ont réintégré un ancien emploi, deux répondants sur cinq ont attendu plus de six mois pour obtenir un premier emploi à temps plein, pour 41,7% des répondants, l'emploi obtenu n'est pas en lien avec les études et pour 4 répondants sur dix, cet emploi est à statut précaire. Ces données laissent donc présager que l'insertion professionnelle des diplômés de sciences humaines présente certaines difficultés.

**Situation des diplômés de maîtrise en génie (génie civil, génie mécanique, génie électrique, génie chimique et génie logiciel) :**

L'insertion professionnelle de ces diplômés s'effectue assez facilement et ils semblent relativement favorisés si on les compare à l'ensemble des diplômés du deuxième cycle. En effet, ils n'ont aucun chômage (comparativement à 3,5% pour la moyenne des diplômés du deuxième cycle), leurs emplois sont tous à plein temps (comparativement à 89,5%) et tous permanents (vs 78,9%) et le délai avant d'obtenir un premier emploi à plein temps est relativement court (62,5% dès la fin des études comparativement à 40,5% chez l'ensemble des diplômés). En outre, les salaires obtenus sont souvent plus élevés (91,7% gagnent plus de 51 000 comparativement à 43,3% chez l'ensemble des diplômés de deuxième cycle). Par contre, ils sont beaucoup plus nombreux à avoir un emploi non lié au domaine d'étude (41,7% vs 16,1%).

**Situation des diplômés de maîtrise en sciences de la santé (biochimie, biologie cellulaire, immunologie, microbiologie, pharmacologie, physiologie, radiobiologie, sciences cliniques, santé communautaire) :**

31,6% des répondants ont choisi de poursuivre leurs études après la maîtrise. Les répondants ayant opté pour le marché du travail ont tous obtenu un emploi, à temps plein dans 83,3% des cas, lié aux études huit fois sur dix (83,3%) et dans un délai relativement court (80% des répondants ayant obtenu un premier emploi en moins de trois mois).

Néanmoins, les emplois obtenus sont souvent précaires (51,7%) et les salaires sont inférieurs à la moyenne des diplômés du deuxième cycle (50% des répondants gagnent moins de 42 000 comparativement à 23,9% si l'on considère l'ensemble des diplômés).

## Fiche de lecture 24

**Référence :** Webber, Maryanne (dir.) (2000). *Les diplômés récents et les besoins de leurs employeurs. L'emploi et les gains des diplômés*, Revue trimestrielle de l'éducation (7)1, Centre de la Statistique de l'Éducation, Statistique Canada.

**Résumé :** Ce numéro de la Revue trimestrielle de l'éducation traite des diplômés postsecondaires et de leur situation d'emploi. Il comprend une section « faits saillants » faisant ressortir quelques statistiques sur le sujet, ainsi que deux articles scientifiques.

Le premier article, écrit par Marc Frenette, se base sur les données de l'Enquête nationale auprès des diplômés et traite de la surqualification des diplômés face aux exigences des employeurs. Le second, écrit par Ross Finnie, explore la situation des diplômés postsecondaires du Canada sur le marché du travail

### Faits saillants :

#### Les diplômés récents et les besoins de leurs employeurs :

*« Au cours des années 1980 et 1990, entre 27 % et 48 % des diplômés récents de programmes d'études collégiales et universitaires (baccalauréat et doctorat) étaient surqualifiés pour leur emploi principal. Pour les titulaires d'une maîtrise, la fourchette s'étendait de 48 % à 72 %. » (p. 5)*

Ainsi, les diplômés de maîtrise sont plus nombreux à être surqualifiés que les diplômés de l'université ou du collégial. Par contre, ils sont moins nombreux à avoir une grande surqualification (plus de deux niveaux de scolarité). En effet, une grande partie des diplômés de maîtrise occupent un emploi exigeant un baccalauréat (donc moins de deux niveaux entre le niveau de scolarité et le niveau exigé).

La surqualification chez les diplômés de formation universitaire ou collégiale entraîne une diminution de leur revenu, de même qu'une sous-utilisation de leurs compétences, ce qui n'est pas le cas chez les diplômés de maîtrise ou de doctorat.

Le taux de surqualification des diplômés du collégial et de l'université varie d'une discipline de formation à une autre.

#### L'emploi et les gains des diplômés :

La situation des diplômés sur le marché du travail n'a pas beaucoup varié ces dernières années. Le taux de chômage des diplômés de tous les niveaux est moins élevé que celui des non-diplômés.