

À l'heure actuelle, le marché du travail vit d'importantes mutations structurelles. Nous assistons à ce que certains appellent *crise de la société salariale*. Au Québec, au cours des dix dernières années, le taux de chômage n'a jamais été inférieur à 9,3%. Les chômeurs sont confrontés à des réalités socio-économiques qui conditionnent, ne serait-ce que partiellement leur perception d'eux-mêmes et celle du marché de l'emploi. Voilà le cœur de la thématique auquel se consacre le présent rapport. Ainsi, dénué de son a priori statistique et quantitatif, le chômage, comme phénomène social acquiert une dimension plus humaine et plus sensible à la subjectivité de l'acteur.

Le présent rapport se divise en cinq grandes parties. Dans un premier temps, nous vous présenterons le problème de recherche ainsi que les aspects conceptuels qui s'y rattachent. Dans un deuxième temps, nous traiterons du rapport travail société. Ce chapitre présentera les grandes fonctions traditionnelles du travail que sont la production, la rémunération et la valorisation dans la société occidentale. De plus, il nous est apparu tout à fait essentiel de tracer un portrait de la crise de l'emploi qui sévit actuellement au Québec. Une attention particulière sera accordée à la notion de précarité de l'emploi, de la formation, de l'impact technologique, du reengineering et de la mondialisation des marchés. Dans un troisième chapitre, nous présenterons notre cadre opératoire ainsi que les concepts-clé, les dimensions et les indicateurs qui s'y rattachent. Le chapitre quatre exposera notre méthode d'enquête, la grille d'entrevue ainsi que les résultats préliminaires à notre enquête. Enfin, le chapitre cinq portera sur l'analyse des représentations que les chômeurs se font du travail, du marché de l'emploi et d'eux-mêmes.

CHAPITRE PREMIER

1.1 PROBLÈME DE RECHERCHE

Plusieurs sondages d'opinion publique le confirment : la situation de l'emploi préoccupe plus que jamais la population québécoise. Le marché de l'emploi n'a cessé de se précariser au cours des quinze dernières années à telle enseigne que les travailleurs jouissant actuellement d'une permanence d'emploi se demandent s'ils l'auront encore dans quelques années. Les statistiques de mars 1998 indiquent un taux de chômage avoisinant les 11% au Québec alors que le taux réel, quoique difficile à établir avec exactitude, est supérieur à ce taux officiel d'au moins quelques points à cause des personnes en chômage ne faisant plus de recherche d'emploi (décrocheurs). De plus, l'ouverture des marchés internationaux de même que la « technologisation » croissante des entreprises révèlent de toute évidence la nécessité d'adapter rapidement la main-d'œuvre québécoise à ces nouvelles réalités. La rationalisation et le reengineering sont devenus le pain quotidien de beaucoup de grandes entreprises. Ils se concrétisent généralement par des mises à pied. Par ailleurs, les travailleurs licenciés subissent de plus en plus un chômage de longue durée. Comme l'explique Yvon Leclerc (1991) dans son plus récent ouvrage sur le chômage, le Québec vit un énorme paradoxe. D'une part, il n'y a jamais eu, en terme absolu, autant d'emplois rescencés et simultanément autant de demandeurs d'emplois, l'économie n'ayant pas la capacité d'absorber la féminisation croissante de la main-d'œuvre et le nombre accru de demandeurs d'emplois appartenant à la génération du baby-boom.

De nos jours, nous remarquons une certaine transformation de la signification que peut avoir le travail pour les travailleurs. En fait, si le Gand Usuel Larousse définit le travail comme étant « une activité professionnelle régulière et rémunérée », force est de constater que le travail stable rémunéré est en voie de raréfaction. Dans le contexte actuel, où le nombre de personnes sans-emploi n'a jamais été aussi élevé, il importe de définir ce que signifie un sans-emploi. Statistique Canada (1996) définit une personne sans-emploi comme :

Personne étant sans travail et qui en a activement chercher au cours des quatre (4) dernières semaines et qui est prête à travailler.

Ou

Personne qui n'avait pas activement chercher du travail au cours des quatre (4) dernières semaines mais qui devait commencer à travailler à un nouvel emploi dans quatre (4) semaines ou moins, à compter de la semaine de référence et qui est prête à travailler.

Ou

Personne qui n'avait pas activement chercher du travail au cours des quatre (4) dernières semaines mais qui a été mis à pied depuis vingt-six (26) semaines ou moins et qui est prête à travailler.

Nous entendons par personne qui cherche activement du travail, une personne qui se présente directement auprès des employeurs, qui consulte des petites annonces, des agences de placements ou qui utilise tout autre moyen susceptible de lui procurer un emploi rémunéré (réseau d'amis, club d'emploi, etc.).

1.2 LE MANDAT DE RECHERCHE

Afin d'aider le personnel et les conseillers en orientation à développer des outils permettant d'améliorer et d'adapter la qualité de leurs interventions, Emploi-Québec se questionne sur la représentation sociale du travail des personnes sans emploi se prévalant de ses services. À ce jour, Emploi-Québec n'a pas d'idée précise de la perception du travail de leur clientèle sans-emploi. Elle nous a donc demandé **d'analyser la perception du travail d'un échantillon des clients sans-emploi.**

1.3 LE CLIENT : DE LA S.Q.D.M À EMPLOI-QUÉBEC

La S.Q.D.M est un organisme gouvernemental autonome, qui a vu le jour le premier avril 1993, à la suite d'une loi adoptée par le gouvernement du Québec le 22 juin 1992. Cependant, le premier janvier 1997, suite à un changement organisationnel, la S.Q.D.M a changé de nom et est devenue Emploi-Québec. La clientèle d'Emploi-Québec se compose de personnes de seize (16) ans et plus, ayant quitté l'école régulière depuis au moins un an et ayant certains besoins d'acquisition ou de développement de ses connaissances et de ses compétences reliées à un emploi actuel.

1.3.1 SA MISSION

La mission première d'Emploi-Québec est de soutenir et de promouvoir la main-d'œuvre et l'emploi par différentes mesures en offrant de multiples services aux chercheurs d'emploi, travailleurs, employeurs et collectivités se situant sur l'ensemble du territoire québécois. Pour s'acquitter de sa mission, Emploi-Québec se fait partenaire avec des membres du milieu patronal, syndical, coopératif et gouvernemental. Il possède ainsi douze (12) bureaux régionaux, chacun d'eux étant doté d'un conseil composé de dix-

huit membres qui représentent des partenaires de la région, afin de répondre aux différentes réalités régionales. Ces régions sont: l'Abitibi-Témiscamingue, le Bas Saint-Laurent, la Côte-Nord, l'Estrie, la Gaspésie-Îles-de-la-Madelaine, Laval Laurentides-Lanaudière, la Mauricie-Bois-Franc, la Montérégie, Montréal, l'Outaouais, Québec Chaudières-Appalaches, le Nord du Québec, le Saguenay-Lac Saint-Jean. En plus de ces douze sociétés régionales, Emploi-Québec compte trente-neuf (39) points de services sur tout le territoire québécois.

1.3.2 SES MANDATS

L'organisme effectue l'analyse socio-économique de chacune de ces régions, des nombreux secteurs d'activité économique prioritaires et des professions nécessitant un ajustement au marché du travail. Il dresse un profil de la main-d'oeuvre sans-emploi, ainsi que les possibilités d'intégration au marché de l'emploi. C'est ce type d'approche souple que valorise Emploi-Québec qui lui permet d'harmoniser les mesures gouvernementales et de faciliter les démarches entreprises par sa clientèle.

Pour répondre aux besoins de ses clients, Emploi-Québec doit remplir de nombreux mandats, tels celui d'effectuer des recherches, des études et des enquêtes sur le marché de l'emploi, celui de définir les différents besoins en développement et en main-d'oeuvre pour chacune des régions concernées, celui de conseiller le ministre de l'emploi sur les politiques relatives à la main-d'oeuvre et à l'emploi, lui proposer des moyens pour mettre en oeuvre et gérer des politiques relatives à la création d'emploi. Emploi-Québec entend également favoriser la concertation entre les partenaires patronaux, syndicaux, et sociaux.

L'organisme favorise également l'équité à l'égard des groupes plus défavorisés sur le marché du travail, tel les travailleurs manuels non qualifiés, les employés dans le domaine des services, qui devient de plus en plus informatisé, les jeunes sans expérience, sans qualifications. C'est par ses nombreuses sociétés régionales qu'Emploi-Québec s'adapte à la diversité des besoins du développement de la main-d'œuvre.

1.3.3 LES SERVICES OFFERTS

Emploi-Québec offre de nombreux services. Il oriente les personnes dans leurs choix relatifs à la formation que ceux-ci doivent, ou veulent entreprendre. Il informe ces personnes sur le plan scolaire et professionnel et, pour répondre au marché actuel, elle se met à jour dans les changements conjoncturels par l'achat de cours de formation. De plus, Emploi-Québec aide les personnes touchées par un licenciement collectif, il soutient l'entrepreneurship et donne accès à la formation requise, il valorise donc une hausse du niveau de scolarité de la population. Il tente également de prévenir l'exode des jeunes vers d'autres régions. En fait, le problème concernant l'équilibre du marché de l'emploi se pose tantôt en termes de pénurie de compétence, tantôt en pénurie d'emplois, tantôt en pénurie de main-d'œuvre. Cette dernière pénurie, selon l'organisme, se retrouve principalement dans les domaines du tourisme, de la bureautique, de l'information, de l'entretien de véhicules et d'équipements, des nouvelles technologies, du marketing ainsi que les emplois nécessitant le bilinguisme. L'ouverture des marchés internationaux, l'accord de libre-échange nord-américain (ALENA), l'accord général sur le commerce et les tarifs douaniers (GATT), de même que la modernisation toujours croissante des entreprises, mettent en évidence le besoin primordial d'adapter rapidement la main-d'œuvre au

commerce international et d'encourager la création de P.M.E, principal moteur de la création d'emploi au Québec. Voilà entre autres certains grands défis auxquels s'attaque Emploi-Québec. Par ailleurs, Emploi-Québec souhaite hausser le niveau de scolarité de sa population, ainsi que de retenir les immigrants dans leur milieu d'accueil régional afin de prévenir une immigration de passage.

Au niveau de la **structure économique**, elle se soucie d'accroître les exportations, de produire des biens et services de qualité dans les créneaux d'avenir, de développer l'entrepreneurship et d'encourager une plus grande concentration et une plus grande solidarité entre la Communauté urbaine de Québec (C.U.Q) et les municipalités régionales.

1.4 LES OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

Afin de répondre aux besoins des chômeurs à la recherche d'emploi, Emploi-Québec ressent le besoin de mieux connaître la perception du travail des sans-emploi . Le but de notre recherche est d'informer les représentants de l'organisme à propos de la perception du travail des sans-emploi et ensuite de questionner, dans une perspective qualitative et exploratoire, une fraction de leur clientèle sur leur perception à l'égard du travail.

CHAPITRE DEUX

TRAVAIL ET SOCIÉTÉ: LA CRISE DE L'EMPLOI

2.1 LES GRANDES FONCTIONS DU TRAVAIL

Plusieurs auteurs (Meda :1996, Boissonnat :1995, Gorz : 1988, Perret :1995) s'entendent pour affirmer que le travail remplit trois grandes fonctions. Premièrement, il y a une fonction de **production**, par laquelle les hommes créent des biens et offrent des services. Deuxièmement, il y a une fonction de **rémunération** qui permet aux travailleurs d'obtenir un salaire en échange du temps de labour fournit et troisièmement, une fonction de **socialisation et d'intégration sociale** par laquelle les individus se taillent une place dans la société.

Selon Boissonnat (1995), ces trois fonctions subissent présentement de grandes modifications. En effet, la fonction de production a connu de nombreuses mutations au cours du dernier siècle. Avec le développement économique et la technologique, la production agricole a diminué de moitié; celle de l'industrie est passée de 38% à 28%; tandis que celle des services passait de 56% à près de 70% du PIB. Il y a donc une nette tertiarisation de l'économie. Il est évident aujourd'hui que les emplois offerts sur le

marché de l'emploi présentent de profondes différences comparés à ceux proposés il y a vingt ans, alors qu'une majorité d'emplois se retrouvaient dans le secteur secondaire. Mais cette évolution vers la tertiarisation massive de l'emploi va-t-elle se poursuivre? Il semble, selon Vignon (1988), que ce soit là une des grandes tendances de cette fin de siècle, mais il reste tout de même que la croissance des emplois tertiaires n'est pas plus illimitée que celle des autres types d'emplois. Plusieurs estiment en effet que le réservoir des emplois pouvant être créés par le secteur tertiaire est maintenant épuisé. De là, « La fin du travail » tel que popularisée par Rifkin (1996).

La deuxième fonction, la rémunération, subit elle aussi des transformations importantes. Le revenu retiré du travail ne cesse en effet de se déprécier, ce qui fait que de plus en plus de personnes ont recours à des prestations sociales de toutes sortes. On assiste présentement à l'émergence d'un effet pervers de la sociale-démocratie. Au lieu de travailler à temps partiel au salaire minimum, certains préfèrent tout simplement rester à la maison et profiter des allocations de bien-être social. Cependant, dans une société marchande, l'argent obtenu du travail rémunéré est symbole de liberté car le travailleur devient alors consommateur et dispose à son gré de l'argent qu'il a gagné. C'est la société de consommation décrite par Baudrillard (1970) L'individu se valorise par les objets qu'il consommera, par les vêtements qu'il portera, par le prestige d'une marque quelconque, par la qualité ou la performance d'une voiture, d'une chaîne stéréo, ou de n'importe quel autre objet comportant une signification symbolique à ses yeux (Gorz, 1988). Bernard Perret (1995) dans son ouvrage L'avenir du travail, rappelle que ce que nous recherchons dans la culture de consommation de masse, c'est un sens. Nous

achetons des produits pour donner un sens à notre vie. Le problème c'est que le consommateur ne réussit jamais à trouver un sens par la simple possession de l'objet, alors il continue à consommer davantage. Dans cet ordre d'idée, la publicité a des effets pervers sur la socialisation de l'individu. André Gorz (1988 : 66) mentionne à ce sujet qu'un individu socialisé par la consommation n'est pas socialement intégré, mais est plutôt incité à se distinguer des autres par cette dernière.

« Qu'elle prenne la forme du chômage, de la marginalisation, et de la précarisation, ou celle d'une réduction générale de la durée de travail, la crise de la société fondée sur le travail, oblige les individus à chercher ailleurs que dans le travail des sources d'identité et d'appartenance... activités chargées de sens et par laquelle ils puissent gagner l'estime des autres. »

Gorz (1988 :93) avance également, concernant la quantité de travail offert, qu'il faudra masquer le fait qu'il y a un excédent de main-d'œuvre et une pénurie d'emplois stables et à plein temps, que l'économie aura de moins en moins besoin du travail de tous. **Dans une société où la consommation est toujours croissante, où le statut d'une personne se définit par son travail, où l'on crée des besoins plus vite que la capacité financière d'y répondre. On ne peut se permettre de diminuer le pouvoir d'achat des consommateurs. C'est en quelque sorte s'attaquer à l'identité même de l'individu.** Gorz a une vision plutôt pessimiste de ce qui attend la société occidentale : « Ce que nous avons devant nous, c'est la perspective d'une société de travailleurs sans travail, C'est –à– dire privé de la seule activité qui leur reste. On ne peut rien imaginer de pire. » (Gorz, 1988 :21)

Attardons nous maintenant à la troisième fonction du travail : la valorisation et l'intégration sociale. Le travail est un moyen pour l'individu de prouver qu'il est capable de quelque chose et qu'il ne veut pas vivre aux dépens des autres. **Travailler c'est mériter sa place dans la société.** Pour résumer la situation actuelle du marché du travail, Perret (1995 :167) remarque que « travailler beaucoup est perçu maintenant comme la marque d'un statut social élevé, presque un privilège. Il y a quelques décennies, c'était l'inverse, les riches étaient souvent oisifs... » Selon Gambier (1991), le travail c'est avant tout le temps contraint et régi selon une logique le plus souvent extérieure à l'individu. Un temps pendant lequel on échappe au vide et à soi-même. En fait ce n'est pas tant le travail qui attire mais plutôt le vide autour du travail qui repousse. Le vide dans une société conçue pour et par le travail. Toujours selon Gambier (1991), quel que soit son contenu, sa finalité propre, il sert avant tout à donner un sens au temps et il conditionne l'insertion sociale.

Ainsi, les trois grandes fonctions du travail subissent de profonds changements et selon nous, ceci ne va pas sans affecter la perception qu'entretiennent les sans-emploi à l'égard du travail.

Comment se distinguent les termes « **emploi** » et « **travail** »? Au cours de ce rapport, nous utiliserons l'un et l'autre indifféremment. Selon Gilles Ferréol (1995 :264) le terme travail renvoie aux facteurs de production qui mobilisent des savoir-faire, permettent à l'homme de s'affranchir des contraintes du milieu et contribuent ainsi à la création des richesses. L'emploi est tout processus d'affectation des personnes à des tâches

économiquement reconnues, le plus souvent rémunérées. (Encyclopédie Universalis 1984: 257)

Dans ce chapitre, nous aborderons la crise de l'emploi, plus précisément celle que le Québec traverse depuis environ une quinzaine d'années même s'il est vrai que depuis la seconde guerre mondiale, le niveau de sécurité et de confort matériel du Québec, à l'instar des pays occidentaux, s'est considérablement accru. L'époque des « trente glorieuses », s'échelonnant de 1945 à 1975 et caractérisée par une consommation de masse et une augmentation presque continue de la croissance, croissance qui engendrait une forte création d'emploi, est maintenant révolue. De nombreux auteurs tel Jeremy Rifkin (1996), Jacques Robin (1995) et André Gorz (1988) affirment que la société salariale, où la majorité des travailleurs ont un emploi stable, à un taux horaire fixe est présentement en voie de disparition.

2.2 DES CHIFFRES INQUIÉTANTS

Bien qu'il y ait stagnation du taux de chômage, on remarque au Québec une hausse du nombre des emplois à temps partiel et également une hausse du nombre des personnes inactives. Voici quelques tableaux à l'appui, tirés de Statistique Canada :

TABLEAU 1

**TAUX D'ACTIVITÉ DE LA POPULATION ÂGÉE DE 15 ANS ET PLUS,
AU TOTAL, SELON LE SEXE ET L'ÂGE, QUÉBEC, 1975-1995**

Année	Total	Hommes				Femmes			
		Total	25-44	45-54	55-64	Total	25-44	45-54	55-64
1975	58.5	77.8	95.1	91.4	79.0	40.1	45.8	38.6	24.4
1985	62.1	74.8	92.7	87.8	65.3	50.2	66.6	51.3	25.2
1990	64.6	74.9	92.4	88.7	61.0	54.7	75.7	59.0	27.4
1991	63.6	73.2	91.1	88.1	58.2	54.5	74.5	64.2	27.2
1992	62.7	72.0	89.9	87.6	57.0	53.7	73.9	64.3	28.2
1993	62.3	71.2	89.7	87.5	55.0	53.8	74.6	65.1	29.5
1994	62.5	71.7	90.3	88.6	55.4	53.7	74.4	64.9	31.6
1995	62.2	70.8	89.9	88.1	55.2	54.1	75.3	68.1	29.4

* Ces informations sont tirées de Langlois (1997 :28)

Depuis 1990, on peut remarquer que le taux global d'activité de la population en âge de travailler diminue de plus en plus (voir tableau 1). En effet, il est passé de 64.6% à 62.2%. Il est possible d'expliquer ce phénomène par la diminution du nombre d'hommes sur le marché du travail. De 1985 à 1995, leur taux d'activité est passé de 74.8% à 70.8%, ce qui représente une diminution de l'ordre de 4%. Comparativement aux hommes, le taux d'activité des femmes a augmenté de 3.9%, passant de 50.2% à 54.1%. C'est dire que celles-ci accentuent de plus en plus leur présence sur le marché de l'emploi.

TABLEAU 2
TAUX DE CHÔMAGE
SELON LE SEXE, L'ÂGE ET L'ANNÉE, QUÉBEC

<u>Année</u>	<u>Total</u>	<u>Sexe</u>		<u>Âge</u>	
		<u>Homme</u>	<u>Femme</u>	<u>20-24</u>	<u>25-44</u>
			<u>45-64</u>		
1975	8.1	7.5	9.1	11.1	6.4
	5.7				
1980	9.8	9.3	10.7	14.7	7.7
	7.4				
1982	13.8	13.7	13.9	20.4	12.1
	8.9				
1984	11.8	11.7	12.0	16.9	10.8
	9.3				
1986	11.0	10.6	11.5	16.2	10.0
	8.9				
1987	10.3	10.1	10.6	14.2	9.6
	8.3				
1988	9.4	8.9	10.1	12.9	9.0
	7.5				
1989	9.3	9.1	9.6	11.9	9.1
	7.2				
1990	10.2	10.2	10.2	14.1	9.5
	8.6				
1991	12.0	12.5	11.3	17.4	11.3
	9.6				
1992	12.8	13.5	11.9	16.5	12.2
	10.9				
1993	13.2	14.0	12.1	17.1	12.2
	11.7				
1994	12.2	12.9	11.3	15.9	11.5
	10.6				

1995	11.3	11.7	10.8	14.8	10.7
9.6					
1996	11.7	11.9	10.2	–	–
–					

* Ces informations sont tirées de Langlois 1997 :31

De façon générale, le taux de chômage au Québec grimpe graduellement, connaissant, certaines années, une légère baisse ou une légère augmentation (voir tableau 2). Selon Langlois (1997), deux tendances importantes caractérisent le chômage dans la société québécoise. Premièrement, comparativement au début des années 1980, la probabilité de devenir chômeur apparaît plus élevée après l'âge de 45 ans. Ce phénomène s'explique par la hausse du chômage chez les hommes. Ensuite, au cours des années 1990, il faut noter que les hommes ont tendance à chômer plus que les femmes. En effet, de 1990 à 1996, la moyenne du taux de chômage des hommes est de 12.4%, comparativement à 11.1% pour les femmes. Il importe de rappeler que le taux de chômage officiel sous-estime le taux de chômage réel. Ce dernier ne tient pas compte des chômeurs découragés qui ne cherchent plus activement un emploi et des travailleurs forcés d'accepter un emploi à

temps partiel, faute de n'avoir trouvé un emploi à temps plein. (Lamonde et Bélanger, 1986 :65-66) De plus, en période de difficulté économique, la différence entre le taux de chômage officiel et le taux de chômage réel tend à s'accroître, dû à la hausse de l'économie invisible, emplois au noir qui ne sont pas comptabilisés.(Lamonde et Bélanger,1986 :72) Le taux de chômage n'est pas un indicateur parfait de l'emploi au Québec.

TABLEAU 3

**POPULATION EN EMPLOI À TEMPS PARTIEL
AU TOTAL ET SELON LE SEXE ET RÉPARTITION DU
TRAVAIL À TEMPS PARTIEL SELON LE SEXE**

Année	Pourcentage à temps partiel			Temps partiel selon le sexe	
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes
1985	7.2	23.6	14.0	30.0	70.0
1987	7.7	24.9	15.0	30.0	70.0
1988	7.9	24.9	15.1	30.4	69.6
1989	7.7	24.6	14.9	29.6	70.4
1990	8.1	24.8	15.3	29.8	70.2
1991	9.7	25.6	16.7	32.4	67.6
1992	9.8	26.1	17.0	32.2	67.8
1993	10.4	26.3	17.5	33.0	67.0
1994	10.0	25.7	17.0	32.9	67.1

Année	Pourcentage à temps partiel			Temps partiel selon le sexe	
	1995	9.9	26.1	17.1	31.9

*Ces informations sont tirées de Langlois (1997 :29)

Dans l'ensemble, on peut remarquer en analysant le tableau 3, que le marché de l'emploi à temps partiel est occupé, encore de nos jours, majoritairement par des femmes. En effet, celles-ci occupent 68.1% des emplois à temps partiel, soit plus de deux emplois sur trois. Les hommes, quant à eux, n'occupent seulement que 31.9% des emplois à temps partiel. L'écart entre les deux est donc de 36%, soit, chez les femmes, plus du double de celui des hommes. Ceci peut être expliqué par le fait que celles-ci consacrent plus de temps aux tâches familiales et domestiques.

Les récessions qui ont sévi dans les années 80 et 90, ont eu des effets désastreux sur le taux de chômage. (Tremblay,1995 :p.56) Dans la foulée de ces dernières récessions, le marché québécois de l'emploi observe l'apparition de nouvelles formes d'emplois

précaires, l'accélération du déclin de certains secteurs d'activité et certaines catégories professionnelles, ainsi que l'exclusion de certains groupes sociaux, se trouvant à être de plus en plus marginalisés, tels les jeunes sans haute diplomation et les ouvriers non-qualifiés. Dans les années 1970, le chômage pouvait être expliqué par le facteur démographique, particulièrement chez les jeunes. Les « baby-boomers » représentaient une importante partie de la main-d'œuvre disponible. Mais aujourd'hui, la main-d'œuvre active jeune est en déclin. La proportion de jeunes sur le marché du travail diminue d'année en année depuis 1982 et pourtant, le chômage chez les 15-24 ans demeure élevé.(Kerr,1996 :2) On constate que le problème actuel a des causes autres que démographiques. Le chômage chez les jeunes est donc de nature structurelle.

2.3 LA PRÉCARITÉ D'EMPLOI

On ne peut parler de la crise de l'emploi sans faire référence à l'une de ses plus importantes conséquences : la précarité. La croissance des emplois précaires a débuté au milieu des années 70. En 1986, plus d'un Québécois sur trois, âgé de 25 à 34 ans, et plus d'un sur deux âgé de 20 à 24 ans, avaient un emploi sans avantages sociaux (Tremblay, 1995: 49), des risques accrus de problèmes familiaux, l'absence de représentation syndicale et un accès réduit à la formation et à l'avancement (Tremblay, 1995: 49). Au Québec, entre 1974 et 1994, le nombre de travailleurs à temps partiel est passé de 226 000 à 517 000, soit un bon de 13%. (Paquette, 1995 :18) On retrouve près de 50% des travailleurs occupant un emploi à temps partiel qui le font tout simplement car ils sont incapables de trouver un emploi à temps plein. Dans les données de Statistique Canada, un emploi à temps partiel renvoie à moins de trente heures de travail par semaine. Par contre certains

emplois réguliers occupés moins de trente (30) heures par semaine (pilote d'avion par exemple) sont inclus dans des emplois à temps plein. On retrouve présentement comme nouveau type d'emploi : l'emploi par contrat, l'emploi à la pige, le salaire au rendement ou à la pièce, la nécessité de mobilité ou de polyvalence.

2.4 FORMATION

Qu'en est-il de la formation des chômeurs ? Selon une étude américaine citée par Rifkin (1996 :63) et réalisée en 1993, moins de 20% des travailleurs recyclés trouvent un emploi leur procurant 80% de leur ancien salaire. Au Canada, la plupart des entreprises incitent les employés à prendre des cours de formation et de perfectionnement. Par contre, peu d'entre elles veulent reconnaître ou encourager cette formation par un changement de classification ou une hausse de salaire. Neuf (9) entreprises sur dix (10) affirment considérer la formation comme un investissement, bien qu'elles ne soient pas aussi nombreuses à y investir du capital (Tremblay,1995 :20). Au Québec, 26% des entreprises n'offrent aucune activité de formation. Alors qu'on dénombre 20.8% des entreprises qui offrent une formation sur le tas ou un entraînement très pointu (Paquette, 1995 :81). C'est donc dire qu'environ une entreprise sur deux n'a aucun budget consacré à la formation et à peine 7% ou 8% des entreprises considèrent que la formation est une responsabilité sociale pour elles. (Tremblay, 1995 :21-22) Où se situe la responsabilité de l'État par rapport à la formation de la main-d'œuvre ? Au Canada, seulement 0,86% du PIB est consacré à la formation de la part de l'État fédéral. 75% des dépenses publiques canadiennes relatives aux programmes du marché de l'emploi sont orientées vers le soutien du revenu, soit l'assurance-chômage, contre seulement 25% aux mesures actives (Tremblay,1995 :30).

Nous pouvons dès lors constater qu'il y a des lacunes importantes dans les politiques relatives à la formation des travailleurs.

2.5 REENGINEERING ET IMPACT TECHNOLOGIQUE

Les entreprises favorisent la diminution des coûts de production et l'augmentation des revenus par l'automatisation, le reengineering et la rationalisation. Rifkin (1996 :273) mentionne : Les multinationales, désireuses de conserver leur mobilité et leur flexibilité dans la compétition mondiale, vont de plus en plus remplacer leurs effectifs permanents par de la main-d'œuvre occasionnelle pour répondre rapidement aux fluctuations du marché. Ce phénomène qui consiste, de la part des entreprises, à réorganiser, à reconfigurer leurs activités, en mettant à pied un bon nombre de cadres et en adoptant un informatisation accrue des tâches de l'entreprise se nomme « reengineering ». Selon Rifkin (1996) le reengineering appliqué par bon nombre d'entreprises à provoqué des licenciements massifs dans la plupart des pays industrialisés.

Selon Paquette (1995 :36), au Québec, la mutation technologique des entreprises s'est effectuée en trois vagues. La première correspondait à la première génération de l'informatique, de la robotique, des télécommunications et des biotechnologies. Cette première vague eut lieu au milieu des années 70. Elle fait suite à l'accentuation de la concurrence mondiale. La deuxième vague eut lieu au début des années 90, avec l'utilisation généralisée de logiciels performants, de banques de données, de carte à puces, etc. Ces technologies visaient principalement les cadres et les employés de bureau. Finalement, la troisième vague technologique est, à l'heure actuelle, caractérisée par

l'omniprésence de l'informatique. Nous constatons ainsi l'émergence de circuits en parallèle, le télé-achat et particulièrement internet, où l'information y est présente en quantité infinie et où la publicité, la vente et les transactions s'effectuent de façon croissante. Toujours selon Paquette (1995 :36) la conséquence de l'arrivée de telles technologies est évidemment la suppression massive d'emplois dans le secteur tertiaire et le secteur des services.

2.6 MONDIALISATION

Pour le groupe de Lisbonne la mondialisation est : « Le fait des multiples liens et interconnexions qui unissent les États et les sociétés et contribuent à former le présent système mondial ». La mondialisation est un processus par lequel des événements, des décisions et des activités ayant cours en un point de la planète finissent par avoir d'importantes répercussions sur des individus et des collectivités vivant très loin de là. En ce sens, la mondialisation ouvre la voie à un marché mondial unique. (Paquette, 1995 :33) Désormais l'horizon n'est plus le continent sur lequel l'entreprise fonctionne, mais la terre entière. C'est à la suite d'accord internationaux , tels l'accord de Libre-Échange nord-américain (ALENA) entre le Canada, les États-Unis et le Mexique ainsi que l'accord général sur les tarifs douaniers et le commerce (GATT), que s'est effectuée une ouverture des marchés internationaux. Cette ouverture des marchés sur le monde a eu comme conséquence une hausse de la rivalité entre les entreprises, afin de devenir concurrentielle au niveau mondial.

2.7 LES CONSÉQUENCES MICRO-SOCIALES DE LA CRISE DE L'EMPLOI

Les conséquences sociales d'une précarisation d'emploi sont multiples. Limitons nous ici à rappeler l'absence de sécurité d'emploi, un salaire souvent très bas, une exclusion des avantages sociaux et des régimes de retraite. Comme le dit Wolf,

« Étant donné que le travail à temps partiel n'est pas vécu de la même manière par tous les travailleurs, les représentations qu'ils se feront du marché du travail ne seront pas les mêmes. Certains n'ayant pas le choix d'accepter cette forme d'emploi et d'autres ayant choisi de leur plein gré ce type de travail. »

S'il est facile de s'imaginer ce que peut être le travail, il est par ailleurs difficile de se représenter ce que peut être le chômage car s'est un temps vide de sens, d'organisation et de structures. (Limoges,1983) Le sentiment de honte, de perte, de privation, de sanction sociale et de dévalorisation vécu par le chômeur s'expliquent par un certains nombre de traits communs qui définissent la condition du chômeur. Schnapper (1981) identifie trois ensembles de traits. Dans un premier temps il y a la brisure dans **la participation aux rythmes collectifs**, qui s'exprime par la double impression d'ennui et d'impossibilité de maîtriser le temps selon une intention clairement définie. Deuxièmement, il y a la **privation des points de repères spaciaux** de l'existence qui s'illustre par tous les comportements exécutés par le travailleur en dehors de son temps de travail. C'est l'expérience du temps vide. Finalement, le dernier trait est **la remise en question de l'identité personnelle et sociale**, qui montre l'étroite relation entre identité personnelle et professionnelle. Pour

beaucoup, le travail est pratiquement le seul lieu où ils ont une identité (Limoges, 1983 :61).

L'intensité du vécu du chômage n'est pas toujours supporté de manière semblable par tous les chômeurs. Selon Schnapper (1981), l'intensité du vécu du chômage s'explique en fonction de trois facteurs : l'aptitude à adopter des activités de substitution, l'intégration établie par des relations sociales exclusivement liées à l'activité professionnelle et l'intégration familiale, qui peut aggraver la crise de statut chez la personne sans-emploi.

Au plan de l'estime de soi, le chômage peut avoir des coûts très dommageables. Le travail confère à l'individu des valeurs que la perte d'emploi vient enlever. Il apporte en plus une identité sociale qui définit l'ordre des rapports avec la réalité et traduit également une échelle de valeur. On ne demande pas à quelqu'un qui il est mais davantage ce qu'il fait. **Les conséquences de cette diminution de l'estime de soi peuvent engendrer une perception négative de soi-même et occasionner des handicaps sévères quant à la recherche de l'emploi** (Limoges, 1983 :100).

Plus la période de chômage se prolonge, plus l'anxiété et la tension nerveuse augmentent. L'anxiété engendre des craintes face à l'avenir et traduit une perception pessimiste de l'avenir qui se reflète par le découragement et la perte d'ambitions. Après la diminution de l'estime de soi et l'augmentation de l'anxiété, le chômeur connaît la résignation et devient plus instable émotionnellement, plus dépendant de son environnement qu'il perçoit comme incontrôlable. Il en vient à se culpabiliser de son échec

à mesure que le temps passe et qu'il n'arrive pas à se trouver un emploi. Ce sentiment de culpabilité provient, selon Limoges (1983) de l'intériorisation de la norme sociale et des pressions sociales à l'effet que le chômage s'associe à la paresse. Ce sentiment de culpabilité s'exprime par la honte à s'afficher chômeur et conduit à une perception négative de lui-même et du marché du travail. (Limoges,1983 :101)

La perte de l'emploi crée un vide existentiel chez plusieurs chômeurs et provoque la perte des sens de sa vie. Elle crée un état de honte, d'humiliation et de dévalorisation, ce qui amène l'individu à développer des moyens de défense pour échapper à la confrontation avec la réalité. Parmi ces moyens de défense, Limoges (1983) cite le retrait et l'isolement social. Le chômage, selon lui, est un état qui relègue l'individu à la mise en quarantaine et fait de développer chez lui un sentiment de colère et d'agressivité. Privé de ses moyens d'être utile, privé de ses aspirations et ayant le sentiment d'être un «assisté » alors qu'il a tout ce qu'il faut pour travailler, sauf l'occasion de le faire, le chômeur s'isole. Plus le travailleur appartient aux classes populaires, moins il dispose d'éléments nécessaires pour développer une grille de compréhension et d'interprétation de sa situation de chômage. Cette absence contribue à faire ressortir davantage le sentiment d'impuissance face aux situations extérieures. La réaction générale à ce sentiment est l'isolement social (Limoges 1983). **Cet isolement affecte grandement sa perception du marché du travail. En effet, il adoptera une attitude défaitiste et pensera qu'aucun emploi n'est disponible pour une personne comme lui** (Limoges 1983 :104). Ainsi, le chômage constitue pour la majorité des travailleurs, une expérience profondément traumatisante. La perception qu'a l'individu de sa personne et du marché de l'emploi évolue au cours de la période de

chômage. Vivant le chômage de façon permanente, ils adoptent régulièrement une attitude de plus en plus négative, à mesure que le chômage se poursuit. Par contre, il importe de préciser que le chômage de masse n'est pas seulement une série de drames individuels, c'est également la représentation de tout un système institutionnel qui est remis en cause, la démocratie, le rapport au travail, le contrat social, le capitalisme (Perret, 1995 : p.224). Cependant, **la précarité de l'emploi n'est pas vécue de façon dramatique par tous les travailleurs.** Si certains travailleurs ne réussissent pas à se trouver un emploi à temps plein, bien qu'ils le désireraient, d'autres vont s'en accommoder fortement. C'est le cas des individus qui décident d'allonger le nombre d'années qu'ils consacrent à leurs études. Ces derniers vont accepter un emploi à temps partiel, ou précaire, ce qui leur permettra de consacrer plus de temps à leurs études. Les responsabilités familiales et domestiques encouragent également la recherche, particulièrement chez les femmes, d'un emploi plus flexible, conciliable avec le mode de vie familial (Tremblay, 1995 :55-56). En effet, 71% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes. Selon Leclerc, (1994 :115-116) :

2.8 DES CONSÉQUENCES MACRO-SOCIALES

L'impact du chômage se fait sentir encore plus sérieusement dans les régions périphériques, où la population jeune âgée entre 15 et 34 ans s'exode vers les grands centres urbains, faute d'emplois disponibles localement. Il s'ensuit une dévitalisation économique ainsi qu'une dégradation de la qualité de vie et du tissu social (Lamonde et Bélanger, 1986 :p.89). Même constat de la part du président de la confédération des

syndicats nationaux (CSN) en conférence de presse le 20 octobre 1997, qui mentionne également, que les coûts économiques du chômage ont atteint des sommes exorbitantes :

« Depuis trente ans, le taux de chômage a triplé, c'est inacceptable. Les coûts économiques que cela entraîne sont exorbitants ... en 1993, le Forum pour l'emploi les avait évalués à 30,7 milliards de dollars au Québec seulement.... »

Récemment, Dominique Meda affirmait lors d'une entrevue avec Juliet Schor, le 6 décembre 1996 :

« Nous nous trouvons dans une société qui commence vraiment à être clivé entre, d'un côté, des gens qui bossent comme des fous... et de l'autre, des gens qui n'ont rien, parce que le seul statut social possible, aujourd'hui vient du travail... les conditions de travail se détériorent, le tribut que les pays doivent payés pour réussir dans l'économie mondiale ne cessent de s'alourdir... le secteur du travail cannibalise, engloutit les autres secteurs. Les gens travaillent des cinquante, soixante heures par semaine et néglige l'éducation de leur enfants, leur vie de loisir, leurs proches... »

Les nombreux auteurs ayant abordé le sujet ne s'entendent pas tous sur les causes et sur les solutions à apporter à un tel phénomène. Certains mettront la faute sur le facteur économique. Perret (1988 : :13-14) affirme que ce qui est grave en matière de chômage de masse «... c'est que la raison économique a subordonné, marginalisé et effacé tous les autres motifs de vivre en société... » Pour Rifkin (1996 :70), l'enjeu est le concept même du travail. « Aujourd'hui, pour la première fois, les travailleurs se mettent à soupçonner que les gains de productivité mènent souvent non pas à davantage de loisirs, mais à davantage de chômeurs » Dominique Meda (1995) croit que le traitement social que

préconise l'État, soit de donner de l'argent pour résoudre les problèmes, ne suffira plus. À la suite de cette constatation peu reluisante du marché de l'emploi, le conseil des affaires sociales du Québec (1989 :117) s'inquiète de l'avenir de la société québécoise, où elle prévoit qu'un nombre de plus en plus restreint de personnes actives devront supporter un nombre de plus en plus important de personnes inoccupées.

Il est difficile de prédire ce qui attend les chômeurs dans les années à venir. Si les auteurs que nous avons mentionnés ci-haut ne s'entendent pas sur les conséquences exactes de cette situation, tous sont d'accord pour dire que le chômage de masse aura des répercussions majeures non seulement sur l'avenir de l'emploi mais sur le rôle du travail comme fondement du lien social. Concernant les représentations sociales que se font actuellement les personnes sans-emploi du marché du travail, nous croyons que ceux-ci sont conscients que la situation économique n'est pas favorable à l'emploi. Nous croyons également que les individus sans-emploi ne mesurent pas toutes les difficultés de réintégrer le marché du travail dans un court laps de temps. C'est justement ce que nous tenterons de vérifier par l'intermédiaire de nos entrevues.

CHAPITRE 3

3. PERCEPTION ET REPRÉSENTATION SOCIALES DU TRAVAIL

3.1 LA PERCEPTION

Percevoir c'est avant tout comprendre avancement Guay et Pothier (1997). Pour percevoir, il faut avoir saisi une signification à l'idée d'autrui. La perception nous sert à connaître une partie de la « réalité ». Ainsi la perception est un ensemble de formes, de modèles, de modes de conduites admis dans une société donnée et destinés à exercer certaines fonctions.(Stoetzel,1963 :105) En effet, la perception est le processus par lequel l'individu sélectionne, organise et interprète ses impressions sensorielles de façon à donner un sens à son environnement. Cependant les individus n'ont nullement conscience des facteurs culturels dans leurs comportements perceptifs car ils sont plongés dans leur culture propre. La perception est un processus spontané, un automatisme en quelque sorte. Elle ne demande aucun effort conscient. (Côté,1991 :77). Nous pouvons alors affirmer que **la perception dépend de la culture d'un individu**. En effet, mis en présence d'un stimuli qui semble identique, des individus, appartenant à divers groupes culturels auront des comportements perceptifs différents.(Stoetzel, 1963). D'une manière général, on peut dire que les individus tendent à ramener leur perception à eux-mêmes. La personne apparaît la référence à partir de laquelle elle fonde ses propres perceptions. Ce processus est très manifeste dans la célèbre expérience de Marks (1943). On demande à

des étudiants, tous noirs, d'évaluer sur une échelle de huit points, la couleur de la peau de chacun de leurs camarades. Marks remarque que les localisations des sujets sur l'échelle des couleurs varient avec chaque sujet percevant. Tout se passe comme si chaque sujet percevant tendait à prendre sa propre couleur pour norme et se localisait lui-même aux environs de la moyenne. En fait, un individu est perçu comme plus clair ou plus foncé que la moyenne dans la mesure où il est plus clair ou plus foncé que le sujet qui le perçoit. C'est ce que Marks a appelé les « jugements perceptifs ». Bien sûr, nous émettons des jugements perceptifs pour tout ce qui nous entoure dans la société. Dans le cadre de notre recherche, nous appliquerons le concept de perception à celle que le sans-emploi possède de lui-même.

3.2 L'UNIVERS DES REPRÉSENTATIONS SOCIALES

Tout au long de notre vie, nous établissons constamment des liens avec notre environnement afin de donner un sens à tout ce qui nous entoure. Comme notre recherche concerne les **représentations sociales** que se font les personnes sans-emploi du marché du travail, il importe de définir ce qu'est une représentation sociale. Guimelli (1994 :12) définit les représentations sociales comme l'ensemble des connaissances, des croyances, des opinions partagées par un groupe à l'égard d'un objet social. Une représentation est générée collectivement parce qu'elle est entretenue par des individus d'un même groupe. Puisqu'elle établit un lien, elle fait image, évoque, dit et fait dire, partage un sens dans quelques propositions transmissibles (Guimelli, 1994 :27).

Moscovici (1976) aborde trois dimensions constitutives à partir desquelles l'individu construit sa réalité. Il y a tout d'abord l'attitude, qui apparaît comme un mécanisme de contrôle, comme une action psychique secondaire dont le but est d'orienter le comportement à travers la diversité des stimulations du monde qui entoure l'individu. (Moscovici 1976 cité par Guay et Pothier 1997 :14) Bref c'est une prédisposition à réagir de façon positive ou négative à une personne ou un objet. C'est à la suite de l'attitude que se dégage l'orientation globale de la représentation. Ensuite, la deuxième dimension est l'information. Elle représente la somme des connaissances possédées par un individu à l'égard d'un objet. Finalement, la dernière dimension est le champ de représentation. Elle signifie l'idée d'images, le modèle social, au contenu concret et limité des propositions portant sur un aspect précis de l'objet de la représentation.

La construction d'une représentation sociale s'effectue par deux processus. On retrouve d'abord **l'objectivation**, « processus directement rattaché au fonctionnement de la pensée sociale qui simplifie les éléments d'informations relatifs à l'objet, qui concrétise les notions en faisant correspondre les choses aux mots et surtout les résume à grand trait à partir d'une logique qui reste interne au groupe. » (Rouquette,1973)

Le second processus, **l'ancrage**, constitue l'enracinement social de la représentation. Il permet de rendre familier ce qui est étrange afin d'accoler une cohérence au réel. Les représentations sociales fonctionnent comme une entrée, composée d'un noyau central et de systèmes périphériques. Ces deux composantes ont chacune un rôle spécifique, tout en étant complémentaires l'une et l'autre. Le noyau central constitue la structure stable qui

résiste au changement, assurant une permanence de la représentation. Autour de ce noyau central, gravitent les éléments périphériques caractérisés par une grande souplesse et constituant l'interface entre le noyau central et la réalité propre à l'objet. Ces derniers permettent d'intégrer dans les représentations les variations individuelles propres aux expériences spécifiques. (Abric,1977 cité par Guimelli, 1994)

3.3 CADRE OPÉRATOIRE

La persistance du chômage de masse remet en cause les représentations sociales du marché du travail déjà existantes. Jusqu'à quel point cette situation affecte-t-elle la perception des personnes sans-emploi utilisant les services d'Emploi-Québec?

Nous posons que les représentations sociales des sans-emploi se construisent autour de deux objets, le travail et le marché de l'emploi. Le troisième se basant sur la perception que se fait d'elle-même la personne sans-emploi:

- 1- Le travail**
- 2- Le marché de l'emploi**
- 3- L'individu lui-même**

3.3.1 LE TRAVAIL

Nous pensons en effet que les interviewés fondent leur perception à l'aune des **trois grandes fonctions du travail** (rémunération, production, valorisation). Par travail, nous entendons toute activité qui met en œuvre des compétences en vue de produire un bien ou un service. Cette dimension comprend les trois grandes fonctions du travail à savoir la

fonction de **rémunération** qui est la valeur monétaire du travail, la fonction de **production** et la fonction de **valorisation**.

Nous soumettons l'hypothèse que **la fonction de production et de valorisation ont de moins en moins d'importance dans la recherche d'emploi et laisse leur place à la fonction de rémunération**. De plus, nous croyons que **le travail est de moins en moins le lieu où l'individu pourra se valoriser**. Étant donné que les personnes sans-emploi ne travaillent pas, nous pensons que la fonction de production est secondaire et qu'elle aura moins d'importance à leurs yeux.

3.3.2 LE MARCHÉ DE L'EMPLOI

Nous croyons aussi que les individus sans-emploi fondent leur perception en regard des conditions générales du marché de l'emploi (précarité, accessibilité, type d'emploi). Nous entendons par marché de l'emploi, lieu symbolique où s'effectue l'allocation de la force de travail selon le rapport de l'offre et de la demande (Gambier,1991 :45). Cette dimension comprend les types d'emplois et leur accessibilité. Les **types d'emplois** réfèrent aux caractéristiques de l'emploi (par exemple, temps plein, temps partiel, de jour, de nuit). Par contre, **l'accessibilité** signifie les chances qu'une personne a de se trouver l'emploi qu'elle recherche.

Nous émettons l'hypothèse que **de plus en plus de gens recherchent des emplois à temps partiel, afin de consacrer plus de temps à leur vie sociale (famille, loisirs etc.)**

3.3.3 L'INDIVIDU LUI-MÊME

Les personnes sans-emploi fondent leur perception en tenant compte de leurs ressources, de leurs qualifications, de leurs expériences antérieures et de leurs aptitudes, bref d'éléments tirés de leurs expérience personnelle. Nous entendons par l'individu lui-même, l'ensemble des éléments qui permettent à un individu de trouver sa place sur le marché de l'emploi. Cette dimension comprend les sous-dimensions suivantes : **éléments matériels** et **éléments immatériels**. Nous avons uniquement inclus dans les éléments matériels, les ressources mises à la disposition de l'individu sans-emploi. Nous entendons par **ressource**, toute chose susceptible de lui procurer un emploi par exemple : moyens de transport ,outils etc.

De son côté, la sous-dimension immatérielle comprend trois indicateurs : les qualifications, les expériences antérieures et les aptitudes personnelles. Les **qualifications** font référence à l'ensemble de la formation acquise dans des institutions spécialisées (diplômes). Les **expériences antérieures** signifient les emplois antérieures que la personne sans-emploi a eu au cours de sa vie. Les **aptitudes personnelles** sont une disposition, une capacité ou une facilité particulière qu'il faut posséder pour acquérir facilement le savoir-faire nécessaire à l'accomplissement d'une tâche. Nous posons que plus un individu est qualifié, plus il aura de chance de se trouver un emploi et plus sa perception du marché de l'emploi sera positive. Nous estimons également que plus un individu a occupé d'emplois antérieurement à sa période de chômage, plus il a de chance de se trouver un emploi, donc plus sa perception du marché du travail sera positive.

CHAPITRE QUATRE

4. LA MÉTHODOLOGIE

4.1 LA MÉTHODE D'ENQUÊTE

De toute évidence, pour savoir de quelle façon les personnes sans-emploi organisent l'information qui a trait au marché du travail, c'est-à-dire comment elles se représentent le marché du travail et comment elles se perçoivent eux-mêmes face au travail, il faut les questionner à ce propos. Au départ, notre première idée était de faire la présentation de notre projet de recherche pour ensuite solliciter quelques-uns des clients sans-emploi présents dans la salle d'attente du bureau central d'Emploi-Québec pour une entrevue d'environ trente minutes, avec l'un ou l'autre des membres de l'équipe. À la suite d'une rencontre avec M. Yves Lefrançois, nous avons opté pour une autre méthode de collecte de données qui se rapproche de l'observation participante. Avec la collaboration de Michel Lavoie, conseiller en orientation à Emploi-Québec, nous avons assisté, dans la semaine du 15 décembre, à une séance d'orientation pour les sans-emploi. Lors de cette rencontre, de nombreux thèmes se rattachant à notre étude ont été traités. En effet, la démarche d'orientation visait essentiellement à aider les clients à développer des habiletés face à une prise de décision et à clarifier leur choix professionnel. Les activités proposées visaient à clarifier leurs intérêts, leurs aptitudes, leurs traits de caractère, leurs besoins, leurs valeurs, etc. Puis, ils étaient ensuite amenés à explorer les caractéristiques du marché

de l'emploi et de diverses occupations. L'étape suivante consistait à faire un ou plusieurs choix en tenant compte de leurs besoins et du marché du travail. La dernière étape visait à évaluer le réalisme de leur choix et à établir un plan d'action en matière de recherche d'emploi.

Lorsque nous nous sommes présentés, le groupe était composé de six personnes. Le but de cette approche était premièrement de nous baigner du contexte de notre étude. Étant donné que jusqu'à ce jour, les seules démarches que nous avons entreprises étaient purement théoriques, il nous a semblé pertinent, avant de débiter nos entrevues d'avoir un premier contact avec les sans-emploi. Deuxièmement, notre présence nous a permis d'expliquer clairement les buts et les caractéristiques de notre étude pour éventuellement interviewer celles et ceux ayant bien voulu collaborer à notre enquête. Pour la réalisation de nos entrevues, nous avons procédé de la façon suivante: à partir du moment où une personne se portait volontaire pour passer une entrevue, elle était libérée trente minutes avant la fin de la séance. Les deux premières entrevues que nous avons faites se sont déroulées simultanément dans deux locaux voisins qu'Emploi-Québec avait bien voulu mettre à notre disposition. Chaque membre de l'équipe interrogeait simultanément un répondant. Ces entrevues (enregistrées), étaient toutes basées sur la même grille d'entrevue. Au besoin, nous apportions à l'occasion des commentaires pour recentrer notre entrevue ou nous posions des questions additionnelles, afin de relancer les répondants pour leur faire exprimer plus profondément leur pensée. La troisième entrevue s'est effectuée en compagnie des deux membres de l'équipe. L'un de nous posait les questions et l'autre intervenait lorsque le besoin se faisait sentir.

4.2 LE CHOIX DE L'INSTRUMENT

L'entrevue individuelle est une rencontre, plus ou moins intime, au cours de laquelle le chercheur tente de colliger le plus d'information possible qui ont trait aux éléments constitutifs de son champs de représentations du travail. L'entrevue individuelle cherchait à savoir comment le client sans-emploi se représente le travail en général, au niveau social. On le questionne sur la façon dont il agit, dont il se sent etc. Ensuite, on veut savoir comment il se perçoit lui-même face au chômage. Voilà pourquoi la méthode par entrevue semi-directive nous semble la meilleure façon de vérifier nos hypothèses de recherche. En fait, le langage non-verbal est, selon nous, une excellente façon de vérifier la véracité et l'intensité de la relation et des sentiments vécus par le répondants, ce que le questionnaire ne fait nullement.

4.3 L'UNIVERS D'ENQUÊTE ET LA POPULATION

Notre population est celle des personnes sans-emploi où des personnes à la recherche d'un autre emploi et sollicitant les services d'Emploi-Québec. En comparant les résultats de l'enquête officielle avec ceux de la pré-enquête (quoique ces derniers sont moins bien cernés), nous pourrons sûrement voir quelques similitudes qui nous permettront de spéculer sur quelques éléments centraux de la perception du travail, du marché de l'emploi et des individus eux-mêmes.

4.4 LA GRILLE D'ENTREVUE

Notre première initiative fut de bâtir une grille d'entrevue basée autour des deux objets concernant la représentation sociale, ainsi que sur le troisième objet concernant la perception, tout ces objets ayant été préalablement identifiés. La première partie de l'entrevue visait à nous renseigner sur les motivations du travail (pourquoi les gens veulent travailler, qu'est-ce qu'ils recherchent dans leur emploi). La deuxième concernait le marché du travail en lui-même, la représentation sociale de son accessibilité, des emplois offerts, etc. Enfin, la dernière partie de l'entrevue cherchait à approfondir nos connaissances sur l'environnement immédiat des répondants, c'est-à-dire leurs qualifications, leurs expériences antérieures, leurs aptitudes, etc.

4.5 AJUSTEMENT DE LA GRILLE D'ENTREVUE

Il ne nous a pas été possible, lors du pré-test, de questionner autant de répondants que nous aurions voulu, c'est-à-dire six (6) personnes. Néanmoins, cette démarche nous a permis d'identifier les lacunes de notre grille d'entrevue et d'y opérer des réajustements stratégiques. En fait, lors de nos trois entrevues, nous avons réalisé que certaines questions devaient être retravaillées. Nous avons élaboré un schéma plus organisé en se basant sur certains points découverts lors de la pré-enquête. Notre grille d'entrevue vise désormais à repérer le plus grand nombre possible d'éléments constituant des représentations sociales du travail des personnes sans-emploi.

Dans un premier temps, nous avons jugé pertinent d'ajouter des questions se rattachant aux attentes envers les séances d'orientation ainsi qu'envers la S.Q.D.M.¹

1 Au moment où nous avons réalisés nos entrevues, Emploi-Québec n'avait pas encore changé de nom. Nous utilisons encore l'appellation S.Q.D.M.

Les questions se composent ainsi:

Quelles sont vos attentes envers la S.Q.D.M.?

Pensez-vous que la séance d'orientation que vous suivez ou que vous avez suivie peut être un atout dans votre recherche d'emploi?

De plus, pour des raisons de clarté et suite aux trois entrevues que nous avons effectuées, nous avons décidé de changer la question 5 (Selon vous, est-ce que l'emploi est la meilleure façon de vous valoriser?), par la question suivante:

Qu'est-ce qui vous motive à travailler?

Ceci dans le but d'obtenir un plus grand nombre d'information, puisque lors de la pré-enquête, les réponses des personnes sans-emploi étaient plutôt courtes et non élaborées. Mentionnons que certaines questions de notre grille d'entrevue ont été tirées d'une conférence des «aspirants travailleurs et travailleuses», organisée par le centre des ressources pour l'emploi.

De plus, étant donné que le thème de la technologie a été abordé par deux de nos répondants et que celle-ci semblait influencer les représentations sociales des répondants à l'égard du travail, nous avons jugé bon d'intégrer une question à ce propos. La question se pose comme suit:

- Croyez-vous que les nouvelles technologies sont une cause importante du chômage?

Enfin, pour le reste, il s'agit presque des mêmes questions, auxquelles nous avons apporté quelques modifications mineures de formulation, visant à un maximum de précision des résultats.

4.5.1 SHÉMA D'ENTREVUE

- 1- Qu'est-ce qui vous a poussé à avoir recours aux services d'Emploi-Québec ?**
- 2- Quelles sont vos attentes envers Emploi-Québec ?**
- 3- Pensez-vous que la séance d'orientation que vous suivez ou que vous avez suivi peut être un atout dans votre recherche d'emploi ?**
- 4- Comment organisez-vous vos recherches d'emploi ?**
- 5- Pourquoi êtes-vous à la recherche d'un emploi ?**
- 6- Qu'est ce qui vous motive le plus à travailler ?**
- 7- Seriez-vous prêt à accepter un emploi moins valorisant au profit d'un salaire plus élevé ?**
- 8- Quelles sont vos expériences antérieures de travail ?**
- 9- Quel est le plus haut niveau d'étude que vous ayez atteint ?**
- 10- Croyez-vous que votre formation est adéquate pour affronter le marché du travail?**
- 11- Selon vous, est-ce difficile de se trouver un emploi ? Pourquoi ?**
- 12- Que pensez-vous des emplois offerts sur le marché du travail présentement, de leur accessibilité ?**
- 13-**

14- Croyez-vous que les nouvelles technologies sont une cause importante de chômage?

14-Comment vivez-vous votre situation de non emploi ? Qu'est ce qui est le plus difficile à vivre?

4.6 LE TERRAIN

Comme prévu à l'échéancier, les entrevues se sont déroulées au cours de la deuxième et de la troisième semaine de février. Les entrevues se sont effectuées principalement dans des locaux d'Emploi-Québec réservés à cette fin. Cependant quatre (4) de nos entrevues ont eu lieu au centre d'Emploi du Canada situé au Carrefour Beauport à Beauport. Étant donné la complexité du processus sur lequel nous nous étions entendu et notre difficulté à rejoindre des personnes sans-emploi, certains conseillers en orientation ont jugé bon d'intégrer nos entrevues dans leurs rencontres individuelles. Ceci a grandement accéléré notre démarche car douze (12) entrevues ont été effectuées durant la deuxième semaine de février.

4.7. PROFIL DES RÉPONDANTS

Lors de notre enquête, vingt (20) répondants ont bien voulu se soumettre à nos entrevues. Nous dressons ici un portrait grossier de ceux-ci afin de mieux cerner leurs propos. Nous présentons respectivement leur âge, leur statut matrimonial, leur niveau de scolarité, un bref résumé de leur expérience de travail et finalement la durée de leur situation de non-emploi. Veuillez noter qu'afin de concerver l'anonymat des répondants, nous avons changé les noms et tout ceux qui apparaissent sont des noms fictifs.

- 1- **ROBERT**, 37 ans, célibataire, possède un sec.5. Il a travaillé douze ans dans une usine et est au chômage depuis trois ans et demi.
- 2- **GILLES**, 42 ans, célibataire, possède un D.E.C en Sciences Humaines. Il a un emploi saisonnier depuis treize ans et bénéficie de l'aide sociale depuis deux ans.
- 3- **JULIE**, 27 ans, mariée, deux enfants, possède un sec.5. Elle a travaillé dans la restauration et profite de l'aide de dernier recours depuis un an.
- 4- **SUZANNE**, 31 ans, monoparentale, possède une technique de bureau. Elle a été secrétaire durant 4 ans et est au chômage depuis bientôt deux ans.
- 5- **SYLVIE**, 27 ans, célibataire, possède une technique policière. Elle a travaillé dans un dépanneur deux ans et est sur le chômage depuis six mois.
- 6- **MARC**, 23 ans, célibataire, possède un D.E.C en Sciences Humaines. Il vise un retour aux études et est sur le chômage depuis deux mois.
- 7- **ÉLISE**, 40 ans, mariée, un enfant, possède un sec.5. Elle a travaillé quatorze ans dans une caisse populaire et est sur la C.S.S .T depuis un an.
- 8- **MYRIAM**, 22 ans, monoparentale, possède un sec.5. Elle a fait de l'entretien ménager et dépend des allocations de bien-être depuis deux ans.
- 9- **JACQUES**, 34 ans, divorcé, possède un D.E.C en sciences pures. Il vise un retour aux études et bénéficie de l'aide sociale depuis deux ans.
- 10- **ALAIN**, 25 ans, célibataire, possède un sec.4. Il a eu des emplois très précaires, et profite de l'aide de dernier recours depuis un an et demi.
- 11- **MAURICE**, 46 ans, marié, deux enfants, possède un sec.1. Il a travaillé trente-deux ans dans la construction et est sur le chômage depuis deux ans.
- 12- **ALINE**, 29 ans, monoparentale, possède un sec.5. Elle a travaillé dans des bars et est sur le chômage depuis un an et demi.
- 13- **ALBERT**, 45 ans, marié, trois enfants, possède un cours de débosselage. Il dépend de l'aide sociale depuis 6 mois.
- 14- **YVES**, 41 ans, célibataire, possède un sec.1. Il répare présentement des machines à café mais c'est un emploi qu'il juge très précaire.

- 15- **ANNETTE**, 34 ans, célibataire, possède un B.A.C en histoire et une Maîtrise en Relations Internationales. Elle a travaillé quatre ans dans la fonction publique et est sur le chômage depuis quatre mois.
- 16- **MAXIME**, 20 ans, célibataire, possède un sec.5. Il a travaillé dans la restauration et est sur le chômage depuis un mois.
- 17- **CHARLES**, 43 ans, marié, possède un sec.5. Il est photographe de métier mais il est sur le chômage depuis un an.
- 18- **ÉRIC**, 22 ans, célibataire, possède un sec.5. Il possède un emploi très précaire pour l'instant.
- 19- **JACQUELINE**, 37 ans, mariée, deux enfants, possède un sec.5. Elle a été vendeuse trois ans et est sur le chômage depuis deux mois..
- 20- **LUC**, 25 ans, célibataire, possède une technique juridique. Il n'a aucune expérience de travail et bénéficie de l'aide de dernier recours depuis huit mois.

ÂGE	HOMMES	FEMMES	TOTAL
20-27	5	3	8
28-37	2	4	6
38-46	5	1	6
Total	12	8	20

CHAPITRE CINQ

5. ANALYSE DES PERCEPTIONS DU TRAVAIL CHEZ LES PERSONNES SANS-EMPLOI

La présente section propose une analyse des composantes de la perception du travail que nous avons déjà distinguées soit la perception que les individus ont d'eux-mêmes, en tant que chômeurs, leur perception du travail et celle qu'ils ont du marché de l'emploi.

5.1 PERCEPTION QUE L'INDIVIDU A DE LUI-MÊME

5.1.1 DÉSORGANISATION DE LA TEMPORALITÉ SOCIALE

Habitué à travailler à heures fixes, les travailleurs paraissent désorientés lorsqu'ils se retrouvent sans-emploi. Le travail à l'extérieur du foyer les contraint à respecter des horaires, structure leur emploi du temps au cours de la semaine et établit une césure entre les loisirs et l'activité professionnelle. Il ressort en effet dans les propos de la majorité des chômeurs, soit treize (13) sur vingt (20), qu'il s'agit d'une perturbation profonde de leur habitude de vie.

Trois (3) répondants ont confié les changements que le chômage apporte à leur rythme de vie.

" Je n'ai pas d'objectif quand je me lève le matin. Le soir je n'ai même pas besoin de mettre mon cadran car je n'ai rien à faire de toute façon... Je n'ai

aucune notion du temps, je sais plus si on est vendredi, lundi ou jeudi... ça n'a plus d'importance pour moi car je n'ai rien à faire... je n'ai plus d'objectif de vie. "

(Albert, 45 ans)

« Au début, quand je suis tombé sur le chômage, je me suis dit que ça me laisserait un peu de temps pour moi... la première semaine a passée très vite, j'ai nettoyé tout mon garage! La deuxième semaine je n'avais plus rien à faire...je regardais l'heure tout le temps et je me disait : ça passe pas vite. Avant quand je travaillais je me disait : vivement la fin de semaine mais la, ça n'a pu d'importance pour moi la fin de semaine car je ne l'apprécie plus... »

(Charles, 43 ans)

Un autre affirme :

« Depuis que je suis sur le chômage, on dirait que je vis à l'envers des autres...je me couche super tard, je joue aux jeux vidéo jusqu'à trois heure du matin donc je me lève vers deux heure de l'après-midi... je suis tout désorganisé... quand j'avais une job je me couchait quand même tôt car je savais que je devais me lever le lendemain mais maintenant je n'ai plus aucune obligation... »

(Luc, 25 ans)

Parce qu'il n'y a plus cette coupure entre temps libre et temps de travail il en résulte ce que Dominique Schnapper (1981 : 29), dans son ouvrage sur les sans-emploi, appelle une **désorganisation de la temporalité sociale du chômeur**. Avant le chômage, le temps de travail définissait le temps libre et lui donnait son véritable sens. Maintenant, le temps « libre » ne signifie plus rien. Les propos de ces répondants résument bien les sentiments des treize (13) chômeurs éprouvant un vide dans l'organisation de leur vie. Cependant, cette désorganisation de la temporalité n'est pas partagée par tout le monde puisque trois répondants nous ont affirmé ne ressentir aucune difficulté à vivre avec leur situation de non travail.

« L'hiver, comme je ne travaille pas j'en profite pour me reposer! Non sans blague, je fais plein d'Activité que je ne ferai jamais si j'avais un travail normal... »

(Gilles, 42 ans)

5.1.2 UN CHÔMAGE QUI STIGMATISE

Les individus, comme l'explique Schnapper (1981), se valorisent à travers le travail. On peut poser que la perte d'emploi va affecter leurs valeurs. Une des principales conséquences du chômage sur les valeurs est la **diminution de l'estime de soi**. Cette perte de l'estime de soi affecte-t-elle la recherche d'emploi? Seize (16) répondants sur vingt (20) ont affirmé que le fait d'être au chômage ou bénéficiaire de l'aide sociale provoquait une remise en question de leur identité personnelle et sociale.

« Ca fait deux ans que je suis sur l'aide sociale, souvent quand je pense à ça je me dit t'es vraiment un bon à rien, tu es même pas capable de te trouver un emploi... quand je regarde pour mes emplois je me dit : ah! Non, ça tu ne seras jamais capable, ça ce n'est pas pour toi, cet emploi est trop difficile etc. Ca finit qu'au bout du compte il y a jamais rien qui me convient... on dirait que j'ai plus confiance en moi... »

(Jacques, 34 ans)

Cette perte de l'estime de soi s'inscrit dans ce que Goffman appelle un **processus de stigmatisation**. La stigmatisation peut, dans un premier temps, être comprise comme un écart aux normes ou aux valeurs de la société ou du groupe d'appartenance. Pour Goffman (1975), le stigmate correspond à toute caractéristique propre à l'individu qui, si elle est connue, le discrédite aux yeux des autres ou le fait passer pour une personne d'un statut moindre .

De plus la situation du chômeur s'accompagne d'un sentiment de **culpabilité**. Les échecs dans la recherche d'emploi sont ressentis par le stigmatisé comme le résultat

d'efforts insuffisants, ce qui renforcera la culpabilité. Ce sentiment dépend donc de la manière dont le stigmatisé pense être perçu par les autres. Cette auto-dévalorisation va également être accentuée par le fait que la situation de non travail contrevient aux valeurs de la société : l'autonomie financière.

« je me sens mal de ne pas travailler... quand on me demande ; pis as-tu trouvé quelque chose? Je réponds presque toujours :ca s'en vient. J'ai l'impression d'être... je ne sais pas... dévalorisée. » (Suzanne, 31 ans)

Cette auto-dévalorisation sera d'autant plus forte que le stigmatisé aura intériorisé les attentes des « normaux » c'est-à-dire les valeurs dominantes de la société. Sur ce, la majorité des répondants semblaient éprouver une certaine honte à ne pas travailler.

*« Il y a aussi cette maudite croyance que quand tu veux vraiment travailler tu peux. Alors moi je me dis que les autres se disent : elle n'a pas de travail, c'est parce qu'elle ne veut pas travailler. Je me sens vraiment mal quand je pense à ça.»
(Suzanne, 31 ans)*

5.1.3 LES RÉSEAUX D'APPARTENANCE

Les réseaux de sociabilité diffèrent selon les générations. Les plus jeunes ont un réseau d'amitié plus riche à l'extérieur du lieu de travail que leurs aînés. Cela nous semble normal dans la mesure où, avec le temps, nous sommes appelés à nouer des relations durables avec nos collègues de travail. En effet, quand le chômeur appartient à des réseaux de sociabilité extérieurs à son activité professionnelle, cela rend la situation plus facile à supporter. C'est ainsi que les jeunes du groupe d'âge 20-29 ans semblent appartenir beaucoup plus à des réseaux de sociabilité extérieurs que ceux du groupe d'âge 30-46 ans. Voici les commentaires de deux répondants qui illustrent bien ce fait.

« Je ne considère pas être un chômeur dans la mesure où j'ai d'autres activités qui occupent mes journées... j'en profite pour aller voir des amis que je n'ai pas vu de puis longtemps... J'ai quand même une vie sociale ».

(Marc, 23 ans)

« Dans la journée tout le monde travaille alors moi je niaise... je regarde la télé... Quand je travaillais au moins je voyais du monde, les journées passaient vites... depuis que je travaille plus, je me sens plus comme faisant parti de la gang. » (Maurice, 46 ans)

Les jeunes semblent en effet avoir une plus grande capacité à adopter des activités de substitution au travail que les plus âgés. Enfin, notre analyse du chômage permet de constater que l'adaptation de l'individu au chômage est en partie le résultat des interactions sociales qu'il entretenait à l'extérieur de son cadre de travail. L'âge modifie donc le fonctionnement de l'ensemble de ses interactions avec son environnement ainsi que son identité personnelle. Schnapper (1981 :31) affirme que lorsque les relations sociales sont exclusivement liées à l'activité professionnelle, le chômage entraîne une forme de désociabilisation, c'est-à-dire engendre une vie socialement diminuée.

5.1.4 LES HANDICAPS FACE AU TRAVAIL

En recherche d'emploi, il apparaît que **l'âge** est perçu par nos répondants comme un obstacle, un handicap pour retrouver un emploi. En effet, les individus plus âgés se sentent trop vieux pour réintégrer le marché de l'emploi, tandis que leurs cadets se trouvent trop jeune et sans expérience pour se trouver un emploi.

« À l'âge que j'ai ce n'est pas facile de se trouver un emploi... les employeurs préfèrent les jeunes car ils savent qu'ils vont les garder longtemps... en tout cas plus longtemps que moi. En plus les jeunes sortent de l'université ils sont à la fine pointe de la technologie, moi ca fait longtemps que j'ai étudié. »

(Albert, 46 ans)

À l'opposé, un autre déclare :

« Sans diplôme et sans expérience tu ne vas nulle part...les employeurs veulent pas de jeunes sans aucune expérience, ils ne veulent pas nous donner une chance de prouver qu'on est capable... »

(Maxime, 20 ans)

L'âge est ici une justification au fait de ne pas travailler.

Le deuxième handicap que nous avons perçu lors de nos entrevues est **la formation académique** des chômeurs. La formation professionnelle est indispensable dans une société industrielle moderne, caractérisée par la permanence de l'innovation. À cet égard, mentionnons que les antécédents du gouvernement fédéral demeurent en ce domaine plutôt modestes. À titre d'illustration, en 1987, le gouvernement consacrait 10,3 milliards de dollars au soutien du revenu contre un maigre 255 millions de dollars à des programmes de formation. En février 1990, le magazine Le Devoir Économique a dressé un tableau plutôt sombre de la situation : cinq millions de Canadiens sont des analphabètes fonctionnels; un million et demi de travailleurs québécois ne sont pas assez scolarisés pour répondre aux besoins du marché de l'emploi, les universités manquent de ressources pour former des chercheurs etc. On reproche souvent aux différentes parties en cause, gouvernements, entreprises, syndicats et secteur scolaire leur manque de concertation. Résultat ? L'étudiant diplômé, qui n'a pas suivi de stage en milieu de travail éprouve parfois de sérieuses difficultés à décrocher un emploi faute de pouvoir effectuer un virage technologique qui lui

assureraient une meilleure compétitivité sur le marché. Dix-sept (17) personnes sur vingt (20) ont reconnu que leur formation était inadéquate pour affronter le marché de l'emploi aujourd'hui. La plupart d'entre eux, soit quinze (15) de ces dix-sept (17) répondants sentaient un besoin de se recycler ou visaient un retour aux études. Encore là, la qualification nous semble être une sorte de justification à leur situation de chômage.

« ... Avec mon secondaire 4, je ne vais pas aller trop loin... je le sais maintenant il faut beaucoup d'études pour arriver à se trouver quelque chose... un secondaire 5 c'est trop général et en plus si tu n'as aucune expérience, tu es foutu car c'est les deux atouts pour arriver à se trouver une job convenable... »

(Aline, 29 ans)

« ...Moi j'ai juste une D.E.C en sciences humaines, je ne peux pas faire grand chose avec ça, je sais que ce n'est pas assez pour me trouver un emploi qui a de l'allure... mon D.E.C ne me sert à rien... il faudrait que j'aille à l'Université mais encore là, je vais m'endetter pour avoir quoi au bout du compte ??? une job dans un resto...tant qu'à ça, je préfère ne pas y aller... C'est un cercle vicieux... »

(Marc, 23 ans)

« J'ai 41 ans, dans mon temps ce n'était pas comme maintenant...je n'ai même pas terminé mon sec.5 car je n'en ai pas eu besoin...j'ai travaillé toute ma vie dans la même branche... maintenant je sais bien qu'à l'âge que j'ai et avec une sec 1 à peu près, je ne vais pas me trouver grand chose...je commence à me faire une raison... »

(Yves, 41 ans)

Cependant les craintes face à l'avenir sont grandes et empêchent certains individus de faire le pas vers un retour aux études. Se retrouver serveuse dans un casse-croute quand on a terminé un baccalauréat, ne jamais trouver d'emploi dans sa spécialité, toujours avoir de petits contrats qui ne permettent pas d'envisager une carrière et où tout est toujours à recommencer...

« Je serais prêt à retourner aux études si j'étais assuré à 100% de me trouver un emploi convenable après...Je ne veux pas recommencer mes études, m'endetter par dessus la tête pour finir avec une job que j'aurais très bien pu faire sans diplôme... »

(Alain, 25 ans)

Pour s'assurer une main-d'œuvre compétente et sans cesse adaptée aux réalités du marché de l'emploi, les stages en entreprises, les programmes étude/travail, les programmes de recyclage devraient constituer la règle générale, non l'exception.

Le **refus d'occuper certains emplois** revient régulièrement dans les conversations que nous avons eues. Certains ne veulent pas faire du ménage, de l'entretien, d'autres refusent des emplois qui ne sont pas dans la ligne de leur formation, certains ne peuvent pas accepter d'emplois hors de la ville, faute de moyen de transport, etc.

5.2 PERCEPTION DU TRAVAIL

Nous avons posé dans le cadre conceptuel de cette recherche que l'individu établit un rapport avec son milieu, sa société, par l'intermédiaire du travail. Nous avons attribué à celui-ci trois grandes fonctions à savoir : **la rémunération, l'intégration sociale et la production.**

Consommer est maintenant un geste si naturel qu'on oublie à quel point notre vie quotidienne en dépend. En cette dernière décennie du vingtième siècle, jamais la soif de posséder des consommateurs n'a été aussi grande. Les valeurs d'un individu, nous enseigne la société de consommation, résident dans ses avoirs plus que dans ses qualités. Le bonheur passe par la possession de biens, tous plus indispensables les uns que les autres. Face à ce phénomène, les personnes sans-emploi voient leur pouvoir d'achat

grandement affecté car aujourd'hui le travail salarié est principalement sinon la seule source monétaire mentionnée par les répondants comme moyen de satisfaire leurs besoins vitaux. En effet, Élise, 40 ans dit :

« J'ai déjà occupé des emplois de temps en temps. Ce n'était pas très payant... je me débrouillais par moi-même, je ne sortais plus, je n'allais plus au spectacle, je calculais précisément comment j'allais m'en sortir pour la bouffe, le loyer, les comptes... je calculais tout à la cent prêt... je m'achetais pas de linge etc Je vis sensiblement la même chose maintenant mais la je suis vraiment tannée...je veux m'en sortir...je veux avoir une certaine stabilité monétaire que je n'ai pas présentement... »

« Quand tu es au chômage c'est pas très payant... avec mon nouvel emploi, je voudrais avoir une certaine sécurité financière que je n'ai pas présentement. Je suis tanné de me priver d'aller au restaurant car je n'ai pas d'argent... Comme j'ai tendance à dépenser pas mal, je trouve ça dure d'être obligé de calculer tout le temps si je vais être correct pour payer les comptes... »

(Gilles, 42 ans)

Pour ce qui est de la **valorisation**, nous convenons que le travail est un lieu de réalisation personnelle important. Il participe à l'insertion sociale. C'est un moyen pour l'individu de prouver qu'il est capable de quelque chose. Travailler, comme nous l'avons déjà explicité, c'est mériter sa place dans la société.

« ...Quand tu travailles pas, tu n'es rien...moi je me cherche un emploi où je vais pouvoir être moi-même, un emploi où je vais devenir fière de moi car sur l'Aide sociale tu n'as plus vraiment de fierté... je veux que mes fils soient fiers de moi plus tard...il faut que cet emploi me valorise car tu passes plus de temps au travail que chez toi alors c'est important d'être bien la dedans. »

(Julie, 27 ans)

Pour ces deux types de réponses, notons que la fonction de valorisation a préséance sur celle de la rémunération. En effet, treize (13) personnes considèrent plus important pour elles d'avoir un emploi valorisant à salaire moindre qu'avoir un emploi non valorisant à salaire plus élevé.

« Moi si j'avais le choix entre une job que je n'aime pas ou qui est dégradante ou pas valorisante pour moi mais qui paye 20\$/ heure et une job que j'aime... qui n'est pas une corvée, je choisirais la job moins payante au lieu de l'autre... je m'arrangerais avec ça! »

(Suzanne, 31 ans)

À priori, ces propos viennent infirmer l'hypothèse que nous avons soumis dès le départ à savoir que **la fonction de valorisation a de moins en moins d'importance de nos jours pour les personnes sans-emploi**. Il semble en effet qu'aujourd'hui les individus se servent du travail pour s'épanouir autant, sinon plus, que pour s'enrichir. Comme dirait Marcel Bolle De Bal (1996 :58), ce qui leur importe surtout c'est de réaliser une œuvre personnelle qui compte pour l'entreprise, les collègues et la société. De plus, le sociologue constate que cet appétit de réussite concrète se conjugue étroitement avec le besoin d'être considéré, admis et intégré dans un milieu humain où ils entretiennent des relations. Cette attitude envers le travail manifeste le désir des individus de créer des liens avec leur environnement et se rapproche explicitement du concept de reliance sociale proposé par Marcel Bolle De Bal (1996 :259). Cet auteur définit la reliance comme « la création de liens entre une personne et le système dont elle fait partie » (Bolle De Bal,1996 :55) Ces liens entre la personne et le système sont, pour l'auteur, de trois types. Premièrement le travail établit un lien **culturel** dans la mesure où il offre à celui qui l'occupe un sens, une finalité qui le rattache au devenir de l'espèce humaine. Le travail donne un sens à la vie. Deuxièmement, le travail peut être source d'identité, de réalisation de soi et d'épanouissement de la personnalité, ce que Bolle De Bal appelle dans son langage, la reliance psychologique. Enfin, en tant que tâche à effectuer, le travail implique l'établissement de relations sociales, de rencontres, de contacts avec les autres, soit un ensemble de liens sociaux ou ce que Bolle De Bal surnomme la reliance sociale.

« J'ai un fils de deux ans, au début je passait mon temps à élever mon fils... mais là, comme il grandit, je commence à vraiment m'ennuyer. Je voudrais voir des gens. Je n'ai pas de vie à part mon fils, je ne voie personne...en travaillant, je pourrai rencontrer des gens et avoir une vie sociale. »

(Myriam, 22 ans)

Pour terminer, il est intéressant de constater que la fonction de **production** n'a été mentionnée à aucun moment par nos répondants au cours de l'enquête. Nous pouvons attribuer cela au fait que les sans-emploi, de par leur situation objective, ne pouvaient pas nous mentionner la satisfaction que cela leur apportait de produire des biens matériels.

5.2.1 STRATÉGIE DE RECHERCHE D'EMPLOI

En ce qui concerne la recherche d'emploi, douze (12) répondants sont en chômage ou bénéficiaires de l'aide sociale depuis un an ou plus. Les autres le sont depuis moins de six (6) mois. Soulignons que dans les vingt (20) entrevues que nous avons réalisés, cinq (5) personnes ne faisaient aucune recherche d'emploi, prétextant un éventuel retour aux études et deux (2) personnes possédaient un emploi très précaire au moment de l'entrevue. Donc , nous pouvons dire que les trois quart de nos répondants étaient véritablement à la recherche d'un emploi.

Les moyens utilisés pour obtenir des informations sur les emplois sont fort variés. Les réponses de nos répondants peuvent être classées en trois catégories : les moyens formels (annonces et centre d'emploi), l'offre de service auprès de l'employeur, c'est-à-dire le fait de poser sa candidature directement et les relations sociales. (Langlois,1977 :218). Les répondants nous ont indiqué l'offre de service en plus forte proportion, suivie des relations sociales et des moyens formels. Nous avons cependant

remarqué une constante intéressante dans les propos des individus sans-emploi. Il est connu depuis longtemps, comme le mentionne Langlois (1977) que les individus obtiennent en forte proportion des informations sur leurs emplois par l'intermédiaire de leurs relations personnelles et qu'ils trouvent souvent des meilleurs emplois par ce moyen. C'est ce que Granovetter appelle un réseau personnel, c'est-à-dire :

« l'ensemble des relations entre un individu et les personnes qu'il connaît ou qu'il rencontre, mais aussi l'ensemble des relations que ces personnes entretiennent entre elles ou avec d'autres personnes. Le réseau personnel regroupe, en plus des relations proches ou intimes, l'ensemble des relations ténues, en veilleuse ou épisodiques qu'un individu entretient avec beaucoup d'autres personnes et ces relations faibles lui permettent d'avoir accès à d'autres réseaux sociaux et donc à des informations qui ne sont pas accessibles dans le cercle restreint des amis. » (cité dans Langlois,1977 : 214)

Nous pouvons constater que la diffusion d'informations sur les emplois à travers les relations sociales est plus importante chez les personnes âgées de 34 à 46 ans que chez les plus jeunes. Cela est sans doute attribuable au fait que les personnes plus âgées ont un réseau personnel plus étendu et plus diversifié que celui des plus jeunes. Les plus âgées peuvent avoir accès à des amis, parents ou connaissances qui sont déjà sur le marché de l'emploi, tandis que les premiers doivent plutôt faire appel aux relations de leurs relations (Langlois,1977 : 230).

Nous pouvons donc affirmer qu'aujourd'hui les jeunes sont doublement handicapés face au marché du travail. Bien souvent, ils ne bénéficient pas de toute l'expérience requise pour certains emplois, ou ne possèdent tout simplement pas les qualifications

nécessaires mais pour couronner le tout, ils disposent d'un réseau personnel moins étendu que leurs aînés, ce qui limite leur accès aux informations concernant les emplois.

5.3 LA PERCEPTION DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

Dans le contexte économique que nous connaissons, les entreprises veulent réduire leurs coûts et jouir de plus de souplesse dans l'organisation du travail et des heures de travail. Cette recherche d'une plus grande « flexibilité » dans l'organisation de la production contribue également à la progression de toutes ces formes d'emploi, différentes de l'emploi à plein temps, toute l'année qui jusqu'ici était la norme.

5.3.1 LES TENDANCES DE L'EMPLOI : FLEXIBILITÉ ET PRÉCARITÉ

La plupart des interviewés, malgré leur grande diversité, ont déjà connu des expériences de travail, ne serait-ce qu'un travail d'été à titre d'étudiant. De plus, deux de nos répondants possédaient un emploi au moment de l'entrevue. Ils ont avoué avoir accepté un peu « n'importe quoi » en attendant de trouver mieux. Leurs emplois étaient intermittents et n'étaient pas considérés bien souvent comme un travail car il s'agissait d'emplois à temps partiel ou à horaire irrégulier, faiblement rémunéré.

« Je travaille sur appel présentement, au bout d'à peu près un mois, je dois avoir travaillé environ dix heures... c'est ridicule! Mais je me dis que c'est mieux que rien et à chaque fois j'espère avoir plus d'heures que la dernière fois... »
(Éric, 22 ans)

« La plupart des emplois que j'ai occupés étaient des emplois à temps partiel mais les employeurs me demandaient toujours une grande disponibilité... ils devaient pouvoir me rejoindre en tout temps... cela me coupait la possibilité d'avoir deux emplois à temps partiel.. »
(Jacqueline, 37 ans)

Dans un contexte où le taux de chômage est élevé, les gens qui ne trouvent pas de travail sont en quelque sorte forcés d'accepter n'importe quel emploi, même si les conditions d'embauche ne les satisfont pas toujours. En effet, plusieurs de nos répondants, neuf (9) sur vingt (20) ont été forcés d'accepter un emploi précaire ou mal payé à défaut de trouver mieux et pour éviter de retourner en chômage.

« Quand j'ai décidé de retourner sur le marché du travail, je me suis rendu compte que je n'avais pas le choix de travailler à temps partiel même si mon but était de travailler à temps plein... je n'ai pas eu le choix, il y avait rien d'autre... Travailler vingt heures par semaine au salaire minimum et élever deux enfants c'est pas trop évident... »

(Jacqueline, 37 ans)

« Moi je ne voulais pas retourner au chômage, je trouvais ça trop dure... j'ai été obligé d'accepter l'emploi même si j'aimais pas ça, je préférais le faire que de rester chez moi. Je me force et je me dis que ça ne va pas duré... »

(Yves, 41 ans)

Ces propos tendent à infirmer l'hypothèse de départ que nous avons soumise, à savoir que **de plus en plus de gens recherchent un emploi à temps partiel pour consacrer plus de temps aux activités de loisirs**. La plupart des répondants occupant un emploi à temps partiel le font par défaut d'occuper un emploi permanent.

Bien que l'augmentation du travail à temps partiel et d'autres formes particulières d'emploi puisse conduire à une redistribution du nombre d'emplois existants, pour plusieurs, la flexibilité du travail signifie essentiellement sa précarisation. (Tremblay, 1992 :481) Cependant, Diane G. Tremblay apporte une nuance et affirme que cette différenciation ne renvoie pas nécessairement à une précarisation générale de l'emploi, comme tendent à le laisser penser plusieurs études. Certaines formes d'emploi atypiques

sont parfois choisies par certaines personnes, souvent de façon temporaire et dans un contexte particulier.

« Moi j'ai un enfant et je suis toute seule pour l'élever...je ne peux pas travailler à temps plein, c'est impossible... je dois me trouver une job à temps partiel car sinon je n'y arriverais pas... le problème c'est que presque toutes les jobs à temps partiel sont au salaire minimum... » (Myriam, 22 ans)

Ainsi, comme l'affirme Tremblay (1992 : 484), certaines formes d'emploi apparemment précaires ou instables peuvent sans doute être le fruit d'une décision volontaire de la part des individus de « travailler autrement » et que pour eux, le travail ne soit pas le seul ou le principal centre d'intérêt de leur vie.

5.3.2 L'ACCESSIBILITÉ DU MARCHÉ

En grande majorité, les répondants s'accordent pour dire que les emplois offerts sur le marché du travail sont soit des petits emplois instables et à faible salaire ou des emplois stables, avec avantages sociaux, mais demandant un haut niveau de scolarité.

« ...Le marché du travail est accessible à mon avis, mais à petits salaires... Il y a de l'ouvrage mais à 7\$ de l'heure et pas toujours dans des bonnes conditions... » (Robert, 41 ans)

« C'est difficile de se trouver un emploi payant...Si je voulais je pourrais retourner travailler dans un restaurant au salaire minimum mais je ne veux pas faire ça toute ma vie. Des jobs comme cela, à temps partiel, il y en a plein... Quand tu vises un peu plus haut, il n'y a rien, à moins d'avoir un doctorat et encore, ça ne veut plus rien dire... »

On constate, par ces affirmations, que la vision du marché de l'emploi est assez négative chez l'ensemble de nos répondants. Peu importe leur âge et leur sexe, les répondants trouvent peu attrayants les emplois disponibles sur le marché actuellement. Que ce soit

au niveau des salaires ou des conditions de travail. Ce constat va dans le sens de l'analyse que Tremblay (1992) propose du **dualisme et de la segmentation du marché du travail**. Celle-ci a observé l'existence d'une différenciation des emplois sur le marché de l'emploi. En effet, au milieu des années 1970, des spécialistes ont été amenés à conclure qu'il existait une structure dualiste à l'intérieur du marché de l'emploi, divisé en deux grands segments fonctionnant de manière différente et offrant des salaires et des avantages sociaux diversifiés.

Le premier segment se trouvent les emplois généralement à plein temps, souvent syndiqués, offrant un salaire élevé, de bons avantages sociaux, de bonnes conditions de travail, la sécurité d'emploi, une certaine autonomie, des possibilités de promotion et ainsi de suite. Le deuxième segment contient les emplois souvent à temps partiel ou à durée déterminée, rarement syndiqués, avec de bas salaires, voire le salaire minimum, sans avantages sociaux ou à peu près, sans sécurité d'emploi, généralement sous contrôle et surveillance serrées, n'offrant pas ou peu de possibilités de promotion etc. (Tremblay, 1992 : 486).

5.3.3 QUOI PENSER DES NOUVELLES TECHNOLOGIES?

Les représentations sociales que se font les personnes sans-emploi des nouvelles technologies varient selon le type de personnes et selon le types d'emploi qu'ils ont occupés. En effet, une personne ayant travaillé comme serveuse dans un restaurant ou comme cuisinier ne sentira pas son emploi menacé par la nouvelle technologie. Par contre, un ouvrier travaillant dans une usine de montage en pensera tout autrement. Alors que

certains croient que la technologie fait diminuer le nombre d'emplois disponibles pour les travailleurs, d'autres sont plutôt d'avis que celles-ci réorienteront les emplois sans en enlever pour autant.

« Les nouvelles technologies sont une cause de chômage peut-être, mais il faut tout de même que des hommes fabriquent et réparent ces machines... je crois qu'elles créent plus d'emplois qu'elles en enlèvent. »
(Sylvie, 27 ans)

« Je trouve que le modernisme est rendu trop élevé...Je m'ennui du bon vieux temps... les technologies d'aujourd'hui nous coupent des possibilités d'emplois... Bientôt, il va y avoir des robots partout... ca me fait peur tout ça. »
(Robert, 46 ans)

On sent une perception floue et incertaine du marché de l'emploi dans les propos des répondants en ce qui concerne les nouvelles technologies. Une chose est sûre, si personne n'y reste indifférent, personne ne jette le blâme que sur elles. En fait, si la technologie est mentionnée, elle semble peu affecter les représentations sociales que se font les personnes sans-emploi du marché du travail. Certains accusent plutôt le gouvernement et ses coupures budgétaires.

« ... La plus grosse cause de chômage, c'est le gouvernement incompetent qui ne coupe pas aux bons endroits... » (Myriam, 22 ans)

Cette ambiguïté des répondants face aux nouvelles technologies se trouve à être comparable à celle que l'on retrouve dans la littérature scientifique. Effectivement, il y a un décalage dans les écrits. On y retrouve deux courants de pensée : la pensée pessimiste et la pensée optimiste. On retrouve un discours économique qui postule une répartition des emplois malgré la présence grandissante des technologies puis il existe le discours de la

sociologie économique qui prédit une marginalisation toujours plus grande des travailleurs et du système productif. Bref, que ce soit le gouvernement qui effectue des coupures dans leurs budgets, les entreprises qui réduisent leurs dépenses et réinvestissent moins dans la main-d'œuvre, la technologie qui remplace les emplois dans les différents secteurs ou même la mondialisation des marchés qui n'a pas été mentionné par nos répondants mais qui tout de même source de chômage, les personnes sans-emploi cherchent une cause à cette crise de l'emploi qui ne semble pas près de se régler. On peut difficilement s'avancer dans les solutions à apporter à ce problème mais tout de même, il reste que la population se doit de comprendre la réalité du marché actuel et la meilleure façon d'y parvenir reste l'éducation. Une étude parue dans le journal de Québec le 22 mars 1998 confirme cette affirmation. Cette étude, effectuée par André Grenier, économiste chez Emploi-Québec, montre que le taux de chômage au Québec chez les gens qui ont moins de huit (8) ans de scolarité atteint les 35,2%. Ce taux baisse à 24,2% chez les diplômés du secondaire, 21,4% chez les diplômés du secondaire avec attestation de spécialisation professionnelle, 11,5% chez ceux ayant un diplôme collégial et enfin 8% chez les universitaires. Les conclusions s'imposent d'elles-mêmes. Ces jeunes vont devoir affronter un marché du travail de plus en plus exigeant, avec bien peu d'outils pour y faire face. Ceci résume les propos de la ministre Louise Harel qui affirme « si ces jeunes ne profitent pas des premières années de leur vie active pour relever leur degré de compétence, ils seront vulnérables au chômage et à l'exclusion leur vie durant. » On voit ici l'importance de la formation pour affronter le marché de l'emploi.

CONCLUSION

La situation de l'emploi au Québec préoccupe plus que jamais la population et surtout les jeunes. Tandis qu'un nombre croissant d'emplois se créent, un nombre grandissant de demandeurs d'emplois entre sur le marché du travail. Dans le contexte actuel, où le nombre de personnes sans-emploi est très élevé, nous avons remarqué que le sens du travail est présentement en situation de changement.

Au cours de cette recherche, nous avons abordé la question du travail sous trois aspects qui semblent, selon nous, subir d'importantes mutations. Premièrement nous avons tenté d'analyser la perception du travail en attribuant à celui-ci trois grandes fonctions : la production, la rémunération, et enfin la valorisation. Avec le développement économique, la fonction de production s'est complètement transformée. Aujourd'hui, nous assistons à une évolution vers la tertiarisation de l'emploi, ce qui diffère complètement des dernières décennies, où les emplois se concentraient majoritairement dans le secteur secondaire.

De son côté, la fonction de rémunération a pris une place primordiale dans une société de consommation où les individus s'identifient aux produits qu'ils consomment. Lors de notre analyse, nous avons pu constater que quoiqu'importante, la rémunération restait, pour les personnes sans-emploi, un phénomène secondaire. La rémunération du travail est donc importante mais pas essentielle. Les individus que nous avons rencontré accordaient beaucoup plus d'importance à la troisième fonction : la valorisation et

l'intégration sociale. Selon eux, travailler c'est mériter sa place dans la société. Le travail est perçu comme une condition de l'insertion sociale.

Deuxièmement, nous avons abordé la perception du marché du travail qu'ont les personnes sans-emploi. Nous avons constaté qu'elle se divisait en deux : d'un côté on retrouve des gens qui ont un regard optimiste face au marché de l'emploi et de l'autre, ceux ayant une perception plutôt négative et voyant leur avenir incertain. À cela s'ajoute la situation peu reluisante du marché du travail, qui se précarise de plus en plus. En effet, les emplois à temps partiel se multiplient et les emplois réguliers d'il y a quelques années se font de plus en plus rares. Les personnes sans-emploi que nous avons rencontrées en étaient tout-à-fait conscientes et c'est pourquoi à défaut de trouver un emploi à temps plein, elles étaient tous prêtes à accepter un emploi à temps partiel ou même deux emplois à temps partiel pour joindre les deux bouts.

Enfin, dans un troisième temps, nous avons tenté de rendre compte de la perception que les individus sans-emploi se font d'eux-mêmes.

Nous pouvons conclure que la perception du travail et du marché de l'emploi des sans-emploi s'est complexifiée et enrichie depuis quelques années. Ils sont de plus en plus conscients des obstacles à leur insertion sur le marché du travail et tentent de mettre tous les atouts de leurs côtés. La formation académique en est un bon exemple. Les sans-emploi sont de plus en plus conscients de l'importance de la formation dans une situation économique défavorable à l'emploi c'est pourquoi la majorité sentent le besoin de se recycler.

Les perceptions de nos répondants doivent être prises dans le cadre d'analyse présenté ici, soit des personnes sans-emploi sollicitant les services d'Emploi-Québec. Il ne faut sans doute pas généraliser les résultats à l'ensemble des personnes sans-emploi. Les clients sans-emploi d'Emploi-Québec n'ont peut-être pas la même perception que d'autres n'ayant pas reçu d'aide et d'informations d'Emploi-Québec. De toute évidence par contre, nous avons observé nombre de représentations qui sont universelles et s'appliquent à l'environnement élargie des personnes sans-emploi, lesquelles constituent le noyau central de leur perception.

En somme, les objectifs généraux d'Emploi-Québec sont atteints, pour ce qui est d'une amélioration des connaissances générales des sans-emploi sur le marché du travail. À la suite des rencontres de groupe et des entrevues individuelles, ils sont plus sensibilisés à la réalité. D'une part ils ont une meilleure compréhension et d'autre part ils reconnaissent l'organisme, sa présence ainsi que ses principales fonctions.

Il aurait été intéressant de comparer ces représentations avec celles de différents milieux socio-économiques. De plus, certaines comparaisons auraient également pu être réalisées entre les sans-emploi se présentant sur une base volontaire et ceux référés par l'Aide Sociale. Les représentations de ces deux types de clients auraient pu à elles seules constituer des recherches de même envergure, mais il était impossible pour nous, dans le cadre du cours, d'aller plus en avant dans cette veine.

Enfin, nous espérons que cette recherche aura d'abord fourni à l'organisme une vision d'ensemble des représentations du travail de leurs clients sans-emploi.

BIBLIOGRAPHIE

- BOISSONNAT**, Jean, Le travail dans vingt ans. Paris, édition Odile Jacob, 1995
- BOLLE DE BAL**, Marcel, Voyages au cœur des sciences humaines. Paris, édition L'harmattan, 1996
- CÔTÉ**, Roch, Québec 97. Québec édition Fides Le Devoir, 1996.
- DÉPARTEMENT DE SOCIOLOGIE**, Recherches sociographiques. Québec, Presses de l'Université Laval, 1977
- FÉRRÉOL**, Gilles, Dictionnaire de sociologie. Paris, édition Armand Collin, 1995
- GAMBIER**, Dominique, Le marché du travail. Paris, édition Économica, 1991
- GOFFMAN**, Erving, Stigmate. Paris, édition de Minuit, 1975
- GORZ**, André, Métamorphose du travail: quête du sens. Paris, Éditions Gallilée, 1988.
- GUAY**, Any et **POTHIER**, Sébastien, Les représentation sociales de la prostitution chez les jeunes du secondaire. Université Laval, 1997
- GUIMELLI**, Christian, Structures et transformations des représentations sociales. Neuchatel, édition Delachaux et Niestlé, 1994
- KERR**, Kevin, Le chômage chez les jeunes au Canada. Ottawa, Groupe communication Canada, 1996.
- KERR**, Kevin, Le marché du travail : son évolution, Ottawa, Groupe communication Canada, 1995
- LAMONDE**, Pierre et **BÉLANGER**, Jean-Pierre, L'utopie du plein emploi. Montréal, édition du Boréal express, 1986
- LECLERC**, Yvon, Battre le chômage. Québec, édition du Septentrion, 1994
- LIMOGES**, Jacques, Chômage : mode d'emploi. Montréal, édition de l'homme, 1983

MEDA, Dominique, **SCHOR**, Juliet. Travail, une révolution à venir. Édition Mille et une nuits, 1997

PAQUETTE, Pierre, Le Québec pour l'emploi. Montréal, édition Saint-Martin, 1995

PERRET, Bernard, L'avenir du travail. Paris, éditions du Seuil, 1995

RIFKIN, Jeremy, La fin du travail. Montréal, Édition du Boréal, 1996

ROBIN, Jacques, Changer d'ère. Paris, édition du Seuil, 1989

SCHNAPPER, Dominique, Le vécu du chômage : essai d'interprétation sociologique. Paris, Ministère du travail et de la participation, 1979

SCHNAPPER, Dominique, L'épreuve du chômage. Paris, édition Gallimard, 1981

STOETZEL, Jean, La psychologie sociale. Paris, édition Flammarion, 1963

TREMBLAY, Dianne-Gabrielle, Travail et emploi: nouvelles réalités, nouvelles problématiques. 20, Québec, Musée de la civilisation, 1995

TREMBLAY, Dianne-Gabrielle, L'emploi en devenir. Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 1990

TREMBLAY, Dianne-Gabrielle, Travail et Société : une introduction à la sociologie du travail. Ste-Foy, édition Agence d'arc, 1992

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier toutes les personnes qui ont collaboré de près ou de loin à la réalisation de cette recherche. Nos remerciements s'adressent particulièrement à notre coordonnateur, Monsieur Jean-François Simard et à Monsieur Simon Langlois, professeur au département de sociologie, pour leurs recommandations, leurs corrections, leur disponibilité et leurs encouragements qui furent très appréciés au cours de l'année. Nous tenons également à remercier Monsieur Yves Lefrançois d'Emploi-Québec, pour son indéfectible soutien à notre égard. Nos remerciements s'adressent aussi à Monsieur Michel Lavoie, conseiller en orientation à Emploi-Québec, pour l'aide précieuse qu'il nous a apportée lors de notre cueillette de données.