

Valeurs et attitudes des jeunes travailleurs à l'égard du travail au Québec : une analyse intergénérationnelle

Work Values and Attitudes of Young Quebec Workers: An Intergenerational Analysis

Valores y actitudes de jóvenes trabajadores acerca del trabajo en Quebec: un análisis intergeneracional

Daniel Mercure, Mircea Vultur and Charles Fleury

Volume 67, Number 2, Spring 2012

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1009083ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1009083ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Mercure, D., Vultur, M. & Fleury, C. (2012). Valeurs et attitudes des jeunes travailleurs à l'égard du travail au Québec : une analyse intergénérationnelle. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 67(2), 177–198.
<https://doi.org/10.7202/1009083ar>

Article abstract

This paper focuses on measuring how much the work values and attitudes of young Quebec workers differ from those of older workers. We analyze the three core dimensions of the work relationship, i.e. the centrality of work, its principal finality, and attitudes towards the dominant managerial norms. We build our analyses on the data from a 2007 survey questionnaire administered to 1,000 workers representative of the Quebec labour force aged 18 years or more and not in full-time study. According to our study, although worker values and attitudes do not diverge significantly among the age groups surveyed, young people tend to attach less importance to work than do older workers and their aspirations towards work are not as high. Nevertheless, their adherence to the dominant managerial norms slightly exceeds that of their elders. Consequently, branding young people on the basis of their work values and attitudes fails to reflect observed reality, at least insofar as the centrality and finality of work and attitudes about managerial norms are concerned. For each of the target dimensions, employment status and level of training apparently outweigh age class as determinants shaping values and attitudes.

Valeurs et attitudes des jeunes travailleurs à l'égard du travail au Québec : une analyse intergénérationnelle

Daniel Mercure, Mircea Vultur et Charles Fleury

Fondé sur les données d'une enquête réalisée en 2007 auprès de 1 000 travailleurs représentatifs de la population active québécoise, cet article montre qu'il n'y a pas de hiatus profond quant aux valeurs et aux attitudes relatives au travail entre les jeunes travailleurs et les travailleurs d'un âge plus avancé. Les jeunes ont néanmoins tendance à accorder moins d'importance au travail et à avoir des aspirations associées au travail moins élevées que les plus âgés, cependant que leur adhésion aux normes managériales dominantes est légèrement plus élevée que celle de leurs aînés. De même, la situation professionnelle et le niveau d'instruction semblent déterminer plus fortement la configuration des valeurs et des attitudes que la classe d'âge.

MOTS-CLÉS : jeunes, relations intergénérationnelles, centralité et finalité du travail, normes managériales, emploi, flexibilité

Une longue tradition de recherche a tenté de circonscrire les nouvelles dynamiques sociales par l'examen des valeurs et des attitudes des jeunes. Au cœur d'une telle démarche se trouve l'observation selon laquelle les jeunes sont souvent porteurs de nouveaux schèmes culturels annonciateurs de tendances sociales novatrices, schèmes qui, confrontés à la réalité structurelle et culturelle des institutions et des organisations, soulèvent souvent certains conflits de valeurs, des incompréhensions quant à diverses attitudes relatives, par exemple, au travail, ou encore se traduisent par des comportements en rupture avec les attentes propres aux schèmes culturels institués.

De fait, plusieurs études ont montré qu'une analyse de la sorte était fondée. Pensons à tous les travaux sur la *Youth Culture* et à la délicate question de la désaffection à l'égard du travail durant la période des années 1960 à 1970. Plus récemment, maints chercheurs ont aussi emprunté cette voie afin de repérer les nouvelles tendances sociales, notamment en examinant les valeurs et les attitudes

Daniel Mercure, professeur, Département de sociologie, Université Laval, Québec (daniel.mercure@soc.laval.ca).

Mircea Vultur, professeur, Centre Urbanisation, Culture et Société, INRS, Québec (mircea.vultur@ucs.inrs.ca).

Charles Fleury, chargé de recherche, Centre d'études de population, de pauvreté et de politiques socio-économiques (CEPS/INSTEAD), Luxembourg (charles.fleury@ceps.lu).

des jeunes à l'égard du travail (Baethge, 1994 ; Bajoit et Franssen, 1995 ; Zoll, 2001 ; Hamel, 2007 ; Vendramin, 2010 ; Méda, 2011). Dans la même ligne directrice, rappelons qu'à l'occasion de l'épineux débat sur les changements culturels contemporains qui a opposé la thèse postmatérialiste (Inglehart, 1993, 1997 ; Tchernia, 2005 ; Helliwell, 2005 ; Nevitte, 1996) à la thèse matérialiste (Easterlin et Crimmins, 1991, 1997), l'un des arguments des tenants de la seconde thèse consistait précisément à souligner que les valeurs des jeunes s'arrimaient de plus en plus aux aspects matérialistes, ce qui était susceptible de révéler une contre-tendance au regard de la thèse postmatérialiste, contre-tendance principalement liée au difficile contexte économique des années 1980¹. Bref, il ne fait guère de doute que l'analyse des valeurs et des attitudes des jeunes constitue une démarche de recherche pertinente en vue de repérer les dynamiques sociales novatrices en cours, cependant que des différences substantielles entre les catégories d'âge ne sont pas toujours et partout observées, en particulier au chapitre des valeurs associées au travail.

C'est dans cet esprit que s'inscrit le présent article, qui vise à évaluer le degré de différenciation entre les valeurs et les attitudes relatives au travail des jeunes travailleurs québécois au regard de celles des plus âgés. De façon plus précise, nous tenterons de répondre à la question suivante : sommes-nous aujourd'hui en présence d'un profond hiatus de valeurs et d'attitudes dans le champ du travail entre les générations de travailleurs au Québec, hiatus susceptible d'engendrer une collision culturelle entre les jeunes et ceux d'un âge plus avancé qui se sont insérés en emploi et ont été socialisés dans un contexte économique et organisationnel différent de celui des plus jeunes ? Par exemple, les jeunes travailleurs accordent-ils la même importance au travail que les plus âgés ou se caractérisent-ils par un plus grand attachement ou encore une plus grande désaffection à l'égard du travail que ces derniers ? Ou encore, les jeunes travailleurs se démarquent-ils des plus âgés quant à la signification qu'ils attribuent au travail, que ce soit sous la forme d'une plus grande quête de réalisation de soi et d'épanouissement personnel ou, au contraire, sous celle d'une instrumentalisation grandissante du travail, le travail se limitant à n'être qu'un moyen en vue d'atteindre des fins à l'extérieur du travail ? Dans la même ligne directrice, les jeunes travailleurs se caractérisent-ils par une plus ou moins grande adhésion que leurs aînés aux nouvelles normes managériales dominantes promues par les employeurs ?

Ces trois sous-questions renvoient en fait à trois dimensions essentielles du rapport au travail, à savoir la centralité du travail, sa finalité principale et les attitudes à l'égard des normes managériales dominantes. Examinons de plus près ces trois dimensions nodales du rapport au travail à partir desquelles nous tenterons de répondre à notre question générale.

La centralité du travail mesure l'importance accordée par les individus au travail en général (centralité absolue) ainsi que son importance relative par rapport aux autres composantes de la vie (centralité relative). Alors que la centralité absolue circonscrit l'importance du travail en soi pour un individu, la centralité relative témoigne de sa hiérarchie des valeurs : elle permet de situer le travail par rapport aux autres sphères de la vie (le couple et la famille, les loisirs et les amis, les engagements sociaux et communautaires).

La finalité du travail désigne, d'une part, la signification du travail, plus particulièrement les principales raisons pour lesquelles un individu travaille ; d'autre part, elle fait référence au modèle idéal de travail tel qu'il s'exprime par la voie des aspirations au travail, notamment à l'occasion du choix d'un emploi. La finalité du travail circonscrit le sens du travail, la fonction qu'il revêt pour l'individu, c'est-à-dire ce qui est important pour lui dans le travail, mais aussi ce qu'il recherche dans une telle activité. En accord avec les principales théories psychosociologiques dans le domaine², les grandes finalités retenues aux fins de cette étude sont les suivantes : une finalité économique selon laquelle le travail est avant tout un moyen de gagner sa vie et celle des personnes dont nous assumons la subsistance ; une finalité orientée vers la réalisation personnelle au travail, étroitement associée à la nature même du travail ; une finalité qui met l'accent sur la quête de reconnaissance au travail et sa résultante, le statut et le prestige ; une finalité orientée vers la valorisation de liens personnels et la sociabilité ; enfin, une finalité de nature altruiste centrée sur le désir de servir la société. Les aspirations sont regroupées sous les rubriques suivantes : le contenu du travail, les conditions matérielles et de confort au travail, les relations sociales au travail.

Quant aux attitudes des travailleurs à l'égard des normes managériales idéaltypiques dominantes, celles-ci renvoient au degré d'adhésion à un ensemble de normes jugées importantes par les employeurs, lesquelles témoignent du discours et des pratiques managériales dominants diffusés par diverses instances, dont les grandes associations patronales, les entreprises, les différents services de gestion des ressources humaines, etc.³ Aux fins de l'étude, nous avons distingué trois niveaux de normes managériales dominantes.

Premièrement, la valorisation du travail et l'engagement moral envers l'employeur. Il s'agit, d'une part, de vérifier la valeur accordée au travail indépendamment de son contenu, autrement dit de jauger si le travail comme activité revêt en soi une valeur fondamentale, donc s'il est investi d'un certain prestige moral et, d'autre part, mais dans la même veine, de soupeser le degré d'engagement moral du travailleur à œuvrer à l'atteinte des objectifs de son employeur.

Deuxièmement, l'adhésion de l'employé aux objectifs de flexibilité qui ont profondément marqué le discours des gestionnaires et leurs pratiques au cours des deux dernières décennies. Nous définissons la flexibilité comme la capacité

des entreprises à ajuster leur appareil de production aux formes variées de la demande et aux fluctuations du marché (Mercure, 2001). Trois formes de flexibilité retiennent notre attention, soit la flexibilité fonctionnelle, salariale et numérique. La flexibilité fonctionnelle, découlant de politiques de gestion qui commandent une polyvalence accrue dans l'activité de travail, renvoie au contenu des tâches, ce dont témoigne, par exemple, le fait d'accepter de nouvelles tâches peu liées à son domaine de formation ou à ses expériences antérieures. La flexibilité salariale vise, pour sa part, à faire en sorte que les salaires soient plus sensibles à l'intensité de l'activité de production, ce qu'illustre le principe selon lequel une partie de la rémunération peut être liée au rendement. La flexibilité numérique, quant à elle, se caractérise par l'ajustement du volume de main-d'œuvre aux fluctuations du marché, ce qui se traduit pour l'employé par le fait que la sécurité de son emploi et son avenir professionnel relèvent de plus en plus de sa responsabilité plutôt que de celle de son employeur. Bref, l'employé accepte d'assumer une grande part de responsabilité quant à sa sécurité d'emploi et à son avenir professionnel. Il lui incombe de développer son employabilité.

Troisièmement, l'investissement de ressources personnelles pour les besoins de son travail, spécifiquement en ce qui a trait à deux ressources clés : le temps et l'argent. Deux aspects sont pris en considération : le temps de travail et la formation. Dans le premier cas, l'investissement personnel fait référence au fait d'accepter de travailler en dehors des heures normales de travail sans rémunération supplémentaire ; dans le second cas, à assumer à ses frais et à l'extérieur de ses heures habituelles de travail la responsabilité du maintien à jour de ses compétences.

En somme, nous tenterons de vérifier la présence ou l'absence d'un hiatus de valeurs et d'attitudes dans le champ du travail entre les travailleurs jeunes et plus âgés sur la base de trois grandes dimensions qui structurent en autant de parties le présent article, soit : 1) l'importance générale accordée au travail et la place de celui-ci dans la hiérarchie des valeurs par rapport aux autres composantes de la vie ; 2) les finalités attribuées au travail, lesquelles renvoient, d'une part, à la signification explicite dévolue au travail — soit les principales raisons pour lesquelles un individu travaille (finalité vécue) — et, d'autre part, au modèle idéal de travail tel qu'il est exprimé par la voie des aspirations (finalité souhaitée) ; 3) les attitudes des travailleurs à l'égard des principales normes managériales dominantes en cours, autrement dit le degré d'adhésion à un certain nombre de normes étroitement associées aux grandes caractéristiques du modèle productif contemporain.

Notre analyse est fondée sur les données d'une enquête que nous avons réalisée sous forme de questionnaire en 2006-2007 auprès de 1 000 travailleurs représentatifs (selon l'âge, le sexe et le niveau de scolarité) de la population active québécoise âgée de 18 ans et plus et n'étudiant pas à temps plein. Le pré-test et

la collecte des données ont été effectués par le Centre national de sondage. Le libellé des questions associées à chacune des dimensions retenues est présenté dans le corps des sections de cet article qui dévoilent les résultats de l'enquête.

Nous considérons comme appartenant à la catégorie « jeunes travailleurs » *les personnes en emploi ou en chômage âgées de 18 à 34 ans qui n'étudiaient pas à plein temps au moment de l'enquête*. Cette catégorie fera l'objet d'une analyse comparative avec la population active correspondante âgée de 35 ans et plus. Le choix de la catégorie des 18-34 ans a été fait sur la base de deux éléments. D'abord, en tenant compte du phénomène d'allongement des études qui a marqué la jeunesse québécoise au cours des dernières décennies (Fleury, 2009 ; Beaujot, 2000). Ensuite, et c'est l'élément principal qui motive un tel choix, en raison de l'importance des transformations du travail qui ont marqué l'entrée dans la vie active de cette catégorie de jeunes. En effet, les travailleurs de 18 à 34 ans sont ceux qui se sont insérés en emploi et ont été socialisés au monde du travail dans le contexte des années 1990 à 2006, soit un contexte particulier marqué par des transformations majeures sous le sceau d'une vague de quête de flexibilité de la part des entreprises, notamment l'essor tous azimuts de la flexibilité numérique et fonctionnelle qui a suivi la récession de 1990-1992 (Mercure, 2001). Cette cohorte de travailleurs a en commun d'avoir intégré un marché du travail en pleine mutation et — on peut le penser — d'avoir commencé à intégrer ces mutations dans leur esprit. De fait, ils sont entrés sur le marché du travail en ayant une conscience plus aiguë des transformations du marché du travail (amorcées au début des années 1980) que ce ne fut le cas de la génération précédente, ce qui, comme on le verra plus loin, a eu des incidences sur leur niveau d'aspirations au travail.

Dans chacun des deux groupes d'âge retenus, une attention particulière sera portée aux catégories socioprofessionnelles et au niveau de scolarité afin de vérifier si les valeurs, les aspirations au travail ainsi que les attitudes à l'égard des normes managériales dominantes sont différentes selon ces variables⁴. Quatre groupes socioprofessionnels ont été retenus : 1) *les travailleurs manuels*, incluant les grands groupes 6, 7, 8 et 9 de la classification internationale type des professions (CITP) du Bureau international du travail⁵, soit les agriculteurs et les ouvriers qualifiés, les artisans et les ouvriers de métier, les ouvriers de l'assemblage et les ouvriers et les employés non qualifiés ; 2) *les employés* (grand groupe 5 de la CITP), soit le personnel de service et les vendeurs de magasin et de marché ; 3) *les professions intermédiaires* (grands groupes 3 et 4 de la CITP), soit les professions intermédiaires des sciences physiques et techniques et les employés de type administratif ; 4) *les professions supérieures* (grands groupes 1 et 2 de la CITP), soit les cadres supérieurs et les dirigeants et les professions intellectuelles et scientifiques. Quant aux niveaux de scolarité, nous avons retenu le niveau secondaire ou moins (DES ou moins), le niveau postsecondaire non universitaire (POST. non univ.) et le niveau universitaire.

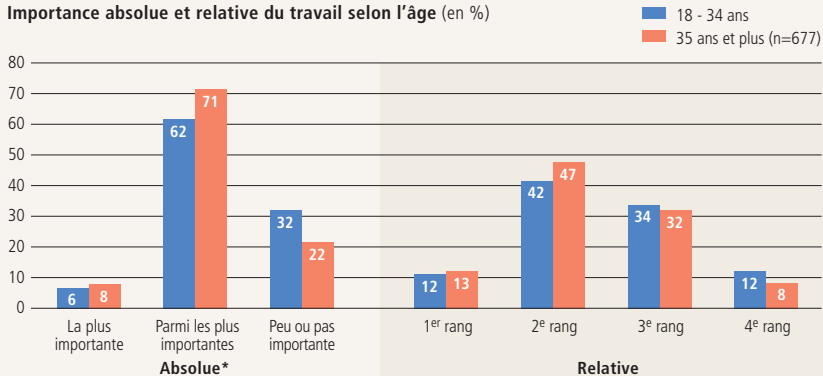
La centralité du travail dans la vie des jeunes travailleurs québécois

Quelle importance les jeunes travailleurs québécois accordent-ils au travail ? Pour répondre à cette question, nous avons analysé la valeur accordée au travail dans leur vie en général (centralité absolue) ainsi que son importance par rapport aux autres sphères de vie (centralité relative)⁶.

L'examen de la centralité absolue montre que, de manière générale, le travail occupe une place relativement importante dans l'univers des valeurs des jeunes. Ce sont en effet sept jeunes sur dix qui ont jugé le travail au moins parmi les valeurs les plus importantes de leur vie en général, et plus de cinq jeunes sur dix qui considèrent le travail parmi les deux sphères les plus importantes de leur vie. On observe toutefois que pour trois jeunes sur dix, le travail est une sphère plus ou moins importante dans leur vie, et que pour près de cinq jeunes sur dix, il se classe au 3^e ou au 4^e rang, après la famille, les loisirs, les amis et, parfois même, les engagements sociaux, politiques et communautaires (graphique 1). Une relative remise en question de la sphère du travail, qui caractérise une proportion significative de l'ensemble de la population active, semble légèrement plus prononcée chez les jeunes. Ils sont 32 % à classer le travail comme une sphère peu ou pas importante dans leur vie, alors que chez les plus de 35 ans, cette proportion n'est que de 22 %. De même, les jeunes sont plus susceptibles que leurs aînés de classer le travail au 3^e ou au 4^e rang dans leur hiérarchie de valeurs (46 % contre 40 %). Pour chacun des deux groupes, le travail n'apparaît pas comme le seul et l'unique centre d'intérêt dans la vie, ce dont témoigne la faible proportion de répondants qui déclarent que le travail est la sphère la plus importante de leur vie en général (respectivement 6 % et 8 %), ou qui placent le travail au premier rang parmi l'ensemble des sphères de la vie (respectivement 12 % et 13 %).

GRAPHIQUE 1

Importance absolue et relative du travail selon l'âge (en %)



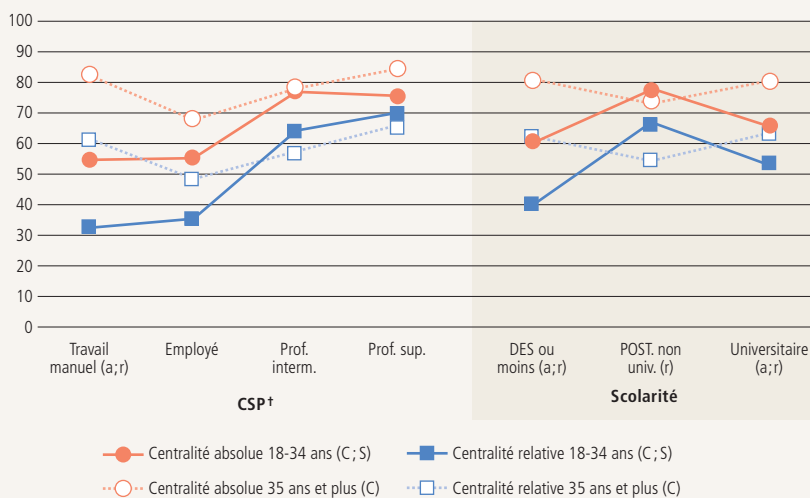
Note : Les différences statistiquement significatives ($p \leq 0,05$) selon le test du Chi² sont marquées d'un astérisque (*).

Des différences plus prononcées apparaissent toutefois si l'on fait une analyse selon les catégories socioprofessionnelles (CSP) et le niveau de scolarité. Sur ce plan, les données montrent que c'est au sein des catégories situées en bas de l'échelle socioprofessionnelle que s'observe la plus forte dévalorisation du travail. La proportion de jeunes travailleurs manuels et de jeunes employés qui considèrent le travail parmi les sphères les plus importantes ou le classent au 1^{er} ou au 2^e rang est beaucoup plus faible que chez leurs homologues plus âgés (graphique 2). De leur côté, les jeunes œuvrant dans des professions situées en haut de l'échelle ou occupant des professions intermédiaires ne semblent pas avoir remis en question le travail aussi intensément que les jeunes travailleurs manuels et les employés. En ce qui a trait au niveau de scolarité, les données montrent une moins grande importance accordée au travail au sein des deux catégories situées à la base et au sommet du niveau de formation (secondaire ou moins et universitaire) et une augmentation de cette importance au sein de la catégorie intermédiaire (postsecondaire non universitaire), ce qui a pour effet d'inverser la relation qui s'observe chez les travailleurs plus âgés. Alors que les jeunes diplômés postsecondaires non universitaires valorisent le travail plus que les autres jeunes de même niveau de scolarité, leurs homologues plus âgés le valorisent sensiblement moins (graphique 2).

GRAPHIQUE 2

Importance du travail selon l'âge, la profession et le niveau de scolarité

% jugeant le travail au moins parmi les sphères les plus importantes de leur vie (absolue) et % qui le classent au 1^{er} ou au 2^e rang dans leur hiérarchie de valeurs (relative)



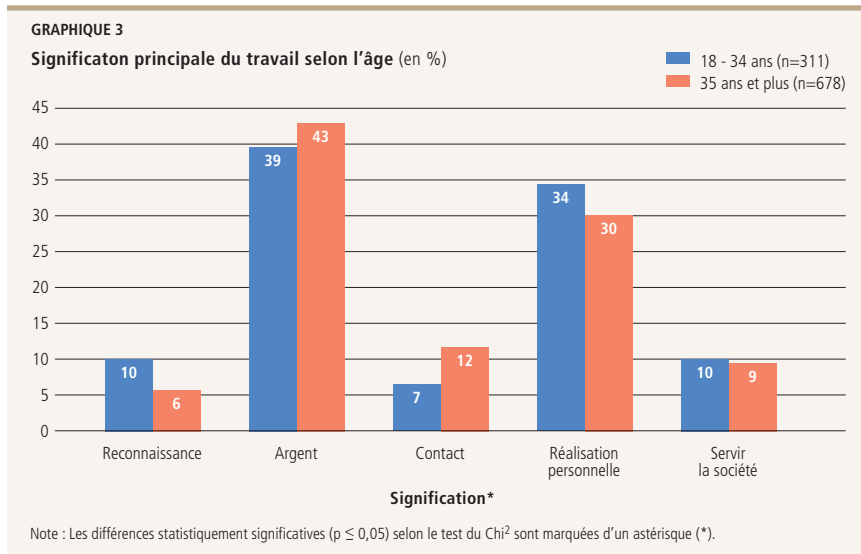
Notes : Les différences selon le groupe d'âge statistiquement significatives ($p \leq 0,05$) selon le test du Chi² sont marquées d'un a (centralité absolue) ou d'un r (centralité relative). Les différences selon la CSP statistiquement significatives ($p \leq 0,05$) selon le test du Chi² sont marquées d'un C ; celles relatives au niveau de scolarité sont marquées d'un S. † En raison de leur petit effectif et du fait qu'aucune CSP ne leur est attribuée, les chômeurs sont exclus de l'analyse selon la CSP.

Les finalités du travail

Pourquoi les jeunes Québécois travaillent-ils ? Pour répondre à cette question nous avons analysé la raison principale pour laquelle un jeune travaille, c'est-à-dire la principale finalité du travail⁷, et identifié les caractéristiques de ce qui constitue le modèle idéal de travail, tel qu'il s'exprime par la voie des aspirations (finalité souhaitée)⁸.

La finalité principale du travail

Les données du graphique 3 montrent que c'est le revenu tiré de l'emploi qui constitue la finalité principale du travail pour 39 % de jeunes travailleurs. Cette finalité est suivie de près par la réalisation personnelle, laquelle est jugée prioritaire par 34 % des jeunes. Les finalités à connotation plus collective (reconnaissance, contact avec les autres, service à la société) sont mentionnées moins fréquemment : une proportion de 10 % des jeunes considère le travail sous l'angle de la reconnaissance et du prestige, et autant de jeunes travaillent pour « servir la société », tandis que 7 % voient le travail comme un moyen d'avoir des contacts intéressants avec d'autres personnes.



L'analyse comparative des données montre que la dominante instrumentale est toutefois plus importante chez les plus âgés : alors que 39 % des jeunes travailleurs associent le travail à une finalité instrumentale (l'argent dont j'ai besoin), cette proportion est de 43 % chez les plus âgés. Les jeunes apparaissent aussi plus susceptibles de lier le travail aux dimensions expressives relatives à la réalisation personnelle, à la reconnaissance et au prestige, mais ils sont moins

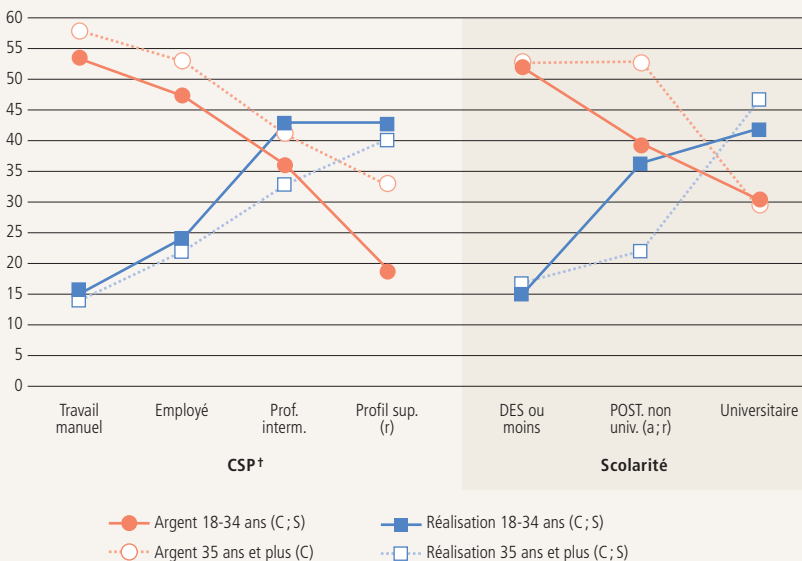
enclins que leurs aînés à l'associer à la possibilité d'avoir des contacts intéressants avec d'autres personnes (7 % contre 12 %).

Par ailleurs, l'analyse selon le statut socioprofessionnel et le niveau d'éducation (graphique 4) montre que, pour les jeunes comme pour les plus âgés, la finalité expressive est positivement associée au statut socioprofessionnel, alors que la finalité instrumentale s'y trouve inversement corrélée. Loin de s'atténuer chez les jeunes, ces clivages tendent à s'accroître légèrement. D'une part, on constate que, dans le cas de la finalité instrumentale, l'écart entre les professions situées en haut de l'échelle et les autres catégories socioprofessionnelles est légèrement plus grand chez les jeunes que chez les aînés, fort probablement en raison de la plus faible probabilité chez les jeunes professionnels d'associer le travail à l'argent. En revanche, les jeunes qui occupent une profession de niveau intermédiaire associent plus souvent le travail à la réalisation personnelle que ne le font leurs homologues plus âgés. Le même constat ressort de l'analyse selon le niveau de scolarité. Par rapport aux plus âgés, on remarque une proportion plus forte de jeunes travailleurs détenant un diplôme d'études postsecondaire non universitaire qui accorde au travail une finalité expressive.

GRAPHIQUE 4

Signification principale du travail selon l'âge, la CSP et le niveau de scolarité

% ayant mentionné « l'argent dont j'ai besoin » ou la « réalisation personnelle »



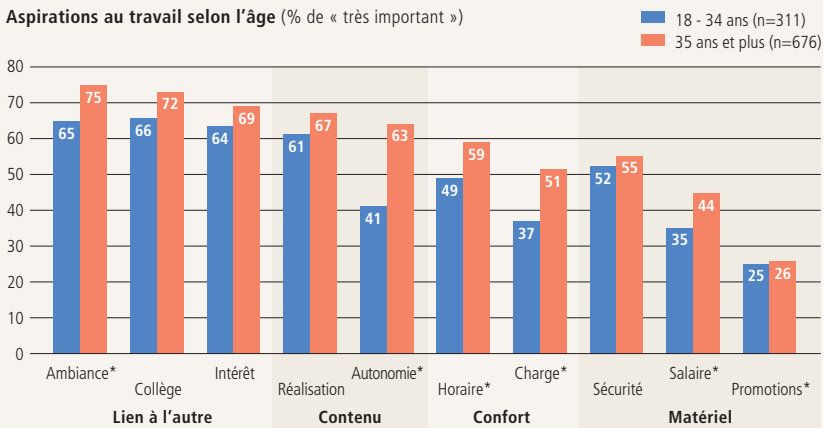
Notes : Les différences selon le groupe d'âge statistiquement significatives ($p \leq 0,05$) selon le test du χ^2 sont marquées d'un a (centralité absolue) ou d'un r (centralité relative). Les différences selon la CSP statistiquement significatives ($p \leq 0,05$) selon le test du χ^2 sont marquées d'un C ; celles relatives au niveau de scolarité sont marquées d'un S. † En raison de leur petit effectif et du fait qu'aucune CSP ne leur est attribuée, les chômeurs sont exclus de l'analyse selon la CSP.

Les aspirations : le modèle idéal de travail

Quelles sont les aspirations en matière de relations sociales, de contenu et de conditions de travail des jeunes travailleurs québécois qui traduisent leur modèle idéal de travail ? Le graphique 5 présente quelques éléments de réponse à cette question. On observe ainsi que les caractéristiques que les jeunes considèrent les plus importantes au moment de choisir un emploi sont, dans l'ordre, de bonnes relations avec les collègues de travail (66,3 %), une ambiance de travail agréable (65,3 %), une tâche intéressante (63,6 %) et qui favorise la réalisation personnelle (60,6 %), un bon degré d'autonomie (41,2 %) et un horaire de travail raisonnable (49 %). Une proportion de 26,5 % des jeunes accordent peu ou pas d'importance aux possibilités de promotion, et presque autant considèrent la présence de telles possibilités comme très importante (24,7 %). Bien qu'assez valorisées, les conditions matérielles (sécurité d'emploi et salaire) viennent généralement à la toute fin, les répondants accordant à ces éléments les niveaux d'importance les plus faibles parmi l'éventail de choix : 51,8 % des jeunes travailleurs jugent la sécurité d'emploi très importante au moment de choisir un emploi, tandis que, pour le salaire, la proportion des jeunes considérant celui-ci comme très important n'est que de 35 %. Ces éléments, qui étaient des piliers du modèle productif fordiste, ne constituent pas des aspirations professionnelles jugées très importantes pour une majorité des jeunes travailleurs. Leur « mise à distance », qui touche une frange importante de la main-d'œuvre jeune, peut être interprétée comme un signe illustratif tant de l'avènement et du développement de nouvelles formes d'emploi et d'activité que de l'essor de nouvelles aspirations à l'égard du travail.

GRAPHIQUE 5

Aspirations au travail selon l'âge (% de « très important »)



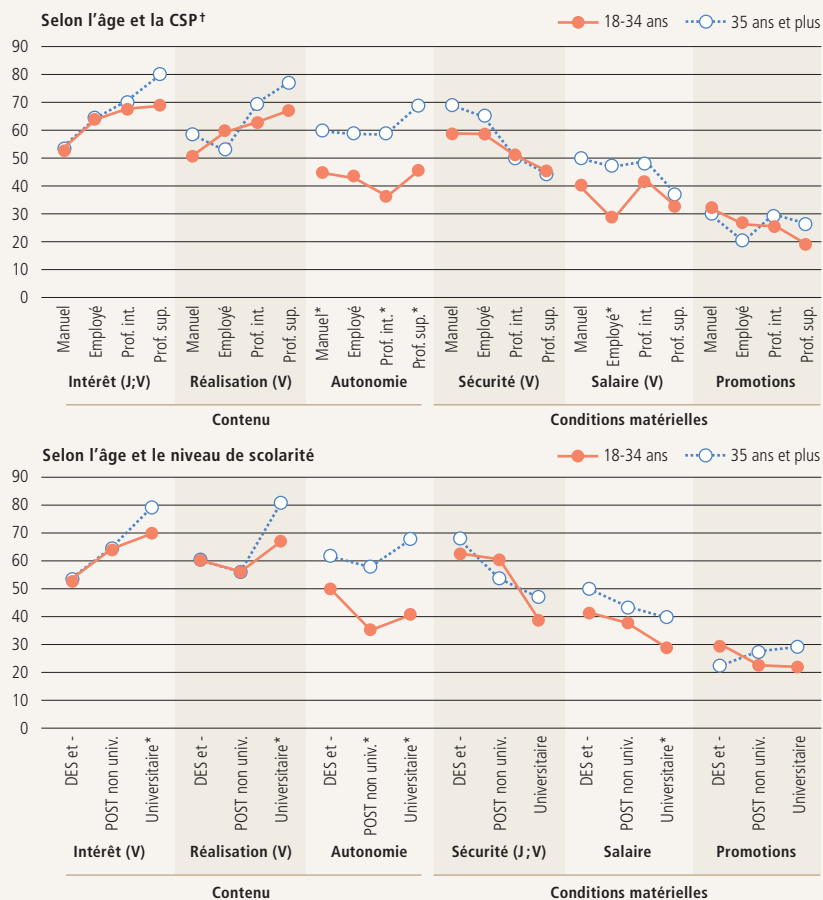
Note : Les différences selon l'âge statistiquement significatives ($p \leq 0,05$) selon le test du Chi² sont marquées d'un astérisque (*).

Si l'on compare les aspirations des jeunes travailleurs québécois à celles de leurs homologues plus âgés, on observe que les premiers se démarquent des seconds par le fait que leurs aspirations relatives au travail sont globalement moins élevées. Cette différence est particulièrement accusée sur le plan de l'aspiration à une plus grande autonomie au travail, attendu que plus de 20 points de pourcentage séparent les deux groupes d'âge. Dans le même sens, des différences notables marquent aussi les aspirations entre les deux groupes d'âge considérés au chapitre des conditions de confort au travail, ainsi qu'en ce qui a trait aux aspirations salariales. En revanche, les aspirations relatives à la sécurité de l'emploi constituent un des éléments où la différence entre les jeunes et les plus âgés est la moins importante, comme si le discours sur la responsabilisation individuelle relative à la sécurité d'emploi tendait à être généralisé à l'ensemble des travailleurs québécois.

L'analyse selon la catégorie socioprofessionnelle et le niveau de scolarité (graphique 6) montre que, de façon générale, la valorisation des aspects liés au contenu du travail, en particulier pour une tâche intéressante et qui favorise la réalisation personnelle, augmente avec la catégorie socioprofessionnelle et le niveau de scolarité, et l'appréciation du sens accordé aux aspects liés aux conditions matérielles de travail, notamment la sécurité et le salaire — et aussi en partie les promotions —, diminue selon ces mêmes variables⁹. En outre, on note que les aspirations au travail des jeunes Québécois ont tendance à s'homogénéiser légèrement, les écarts entre les variables considérées étant moins nets chez les jeunes qu'ils ne le sont chez les plus âgés. Cette situation s'explique par la moindre valorisation des aspects liés au contenu du travail chez les jeunes appartenant aux catégories professionnelles supérieures et par un plus faible attrait pour le salaire et la sécurité d'emploi chez les jeunes des catégories inférieures. On observe par exemple que la proportion de jeunes jugeant très important l'intérêt de la tâche dans le choix d'un emploi n'est que de 70 % chez les professions supérieures et de 69 % chez les diplômés universitaires, alors que les proportions équivalentes sont respectivement de 80 % et de 79 % chez leurs homologues plus âgés. De même, la proportion de jeunes jugeant la réalisation personnelle très importante n'est que de 67 % chez les jeunes appartenant aux professions supérieures, alors qu'elle est de 77 % chez leurs homologues plus âgés. En revanche, la proportion de jeunes travailleurs manuels jugeant très importants le salaire et la sécurité d'emploi n'est que de 40 % dans le cas du salaire et de 60 % dans le cas de la sécurité, alors que les proportions correspondantes sont de 50 % et de 70 % respectivement chez les plus âgés.

GRAPHIQUE 6

Aspirations au travail (contenu du travail et conditions matérielles de travail) selon l'âge, la CSP et le niveau de scolarité (% de « très important »)



Notes : Les différences selon le groupe d'âge statistiquement significatives ($p \leq 0,05$) selon le test du Chi² sont marquées d'un astérisque (*). Les différences selon la CSP ou le niveau de scolarité statistiquement significatives ($p \leq 0,05$) selon le test du Chi² sont marquées d'un « J » lorsqu'elles concernent les 18-34 ans et d'un « V » lorsqu'elles concernent les 35 ans et plus.

Les attitudes à l'égard des normes managériales dominantes

Comme nous l'avons indiqué au début de cet article, l'évaluation des attitudes des jeunes travailleurs québécois à l'égard des normes managériales dominantes repose sur huit propositions soumises aux répondants, lesquelles sont classées en trois niveaux¹⁰.

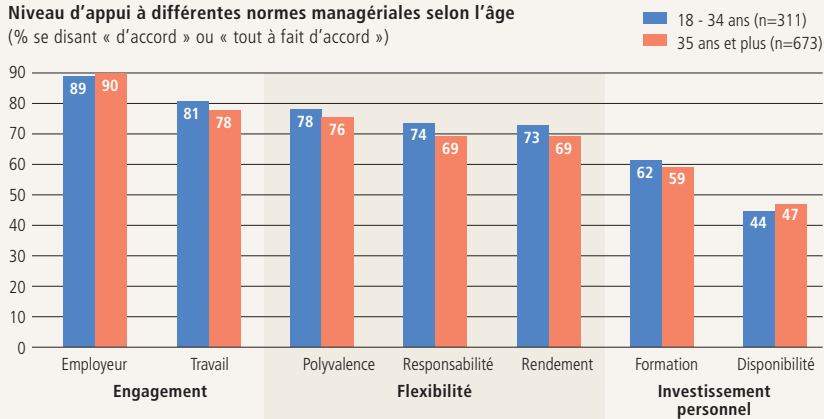
L'analyse des données ainsi recueillies révèle que, de manière générale, les jeunes Québécois jugent positivement la plupart des normes managériales domi-

nantes associées au travail (graphique 7). Ce sont les normes liées à l'engagement envers les objectifs des employeurs, puis celles envers le travail qui récoltent les plus hauts niveaux d'adhésion : neuf jeunes sur dix se disent tout à fait d'accord ou d'accord avec les premières, et plus de huit jeunes sur dix avec les secondes. L'appui aux normes de flexibilité est également élevé : trois jeunes sur quatre sont tout à fait d'accord ou d'accord avec les énoncés liés à la polyvalence (78 %), à la responsabilité individuelle en matière de sécurité et d'avenir professionnel (74 %) et à la rémunération au rendement (73 %)¹¹. Les jeunes sont toutefois moins enclins à appuyer les normes qui exigent un plus haut niveau d'investissement de leurs ressources personnelles aux fins de leur travail, se montrant moins favorables à l'idée d'investir du temps et de l'argent pour se former et maintenir leurs compétences à jour ; ils le sont encore moins lorsqu'il s'agit de travailler en dehors des heures régulières de travail sans rémunération supplémentaire (disponibilité). Dans ce dernier cas, 24 % des jeunes refusent cette exigence, 32 % se disent plutôt en désaccord, tandis que 44 % se disent tout à fait d'accord ou d'accord avec une telle exigence (graphique 7).

GRAPHIQUE 7

Niveau d'appui à différentes normes managériales selon l'âge

(% se disant « d'accord » ou « tout à fait d'accord »)



Note : Les différences selon l'âge statistiquement significatives ($p \leq 0,05$) selon le test du Chi² sont marquées d'un astérisque (*).

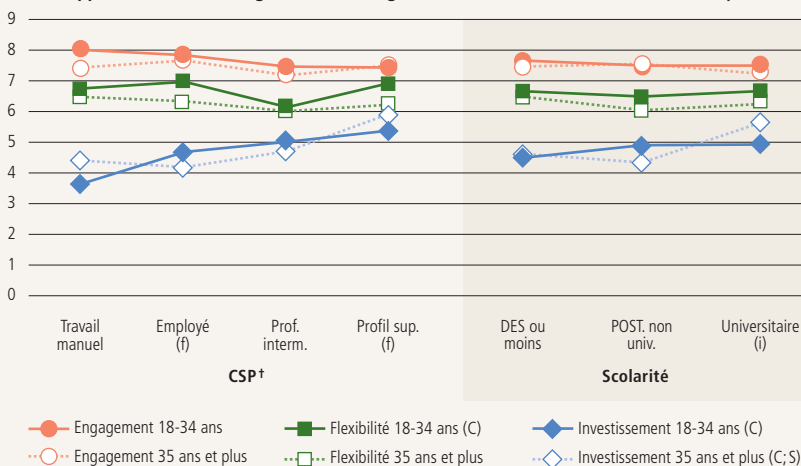
Le taux élevé d'adhésion aux normes managériales dominantes, notamment celles relatives à la flexibilité, indique une forte pénétration des nouvelles idéologies et pratiques managériales dans la conscience des travailleurs québécois, pénétration qui rejoint tout autant les jeunes que les plus âgés. De fait, ces derniers sont presque aussi favorables aux normes en question que les plus jeunes, voire davantage en ce qui a trait à la norme de la disponibilité. Ces données illustrent que l'adhésion aux normes apparentées au nouveau modèle productif et la remise en question des piliers traditionnels du système fordiste ne sont pas propres à un groupe d'âge particulier, mais sont généralisées

à l'ensemble de la population active québécoise. Les jeunes ont cependant un rôle plus prononcé d'amplificateur des tendances actuelles du marché du travail, comme le montrent les proportions légèrement plus élevées des individus de cette catégorie d'âge, lesquels adhèrent à la plupart des normes apparentées au modèle productif contemporain présentées dans cette étude.

L'analyse selon le statut socioprofessionnel (graphique 8) indique que les jeunes travailleurs manuels semblent plus engagés envers le travail que l'ensemble des autres jeunes (score moyen de 7,98 contre 7,50 en moyenne). Cependant, ils sont nettement plus critiques à l'égard des nouvelles exigences d'investissement des ressources personnelles pour les besoins du travail (score moyen de 3,82 contre 5,09). Si ces différences apparaissent également chez les travailleurs plus âgés, elles sont plus marquées au sein de la jeune génération. Les données montrent également une évolution différente sur le plan de l'appui aux normes d'investissement des ressources personnelles en fonction du niveau de diplôme obtenu (graphique 8). Les jeunes diplômés universitaires sont ainsi plus critiques vis-à-vis de ces normes (score moyen de 5,05 contre 5,83) que leurs homologues plus âgés, alors qu'une situation inverse caractérise les diplômés postsecondaires non universitaires (score moyen de 4,93 contre 4,33). On observe aussi une diminution des écarts entre les différents niveaux de diplôme au sein de la jeune génération de travailleurs, ce qui signifie que le niveau de formation est moins important comme facteur d'appui aux normes managériales que la profession proprement dite.

GRAPHIQUE 8

Niveau d'appui aux normes managériales selon l'âge, la CSP et le niveau de scolarité (score moyen*)



Notes : (*) Échelle additive comprenant deux ou trois énoncés à quatre classes de réponses pondérées de 1 à 4. L'échelle totale a été transformée de manière à varier de 0 (tout à fait en désaccord) à 10 (tout à fait d'accord). Les différences selon le groupe d'âge statistiquement significatives ($p \leq 0,05$) (anova) sont marquées d'un e (engagement), f (flexibilité) ou i (investissement). Les différences selon la CSP statistiquement significatives ($p \leq 0,05$) (anova) sont marquées d'un C ; celles relatives au niveau de scolarité sont marquées d'un S. † En raison de leur petit effectif et du fait qu'aucune CSP ne leur est attribuée, les chômeurs sont exclus de l'analyse selon la CSP.

Conclusion

Relativement à notre question initiale, les résultats de cette enquête indiquent que, de façon générale, il n'y a pas de hiatus profond entre les jeunes travailleurs et les plus âgés en ce qui a trait à la centralité du travail, à sa finalité et aux attitudes à l'égard des principales normes managériales. Certes, les jeunes travailleurs accordent une moins grande importance absolue et relative au travail que les plus âgés, et ils sont plus en quête de reconnaissance et de réalisation personnelle que ces derniers, mais les écarts ne sont pas très élevés. S'agissant de la centralité et de la finalité du travail, cette observation sur les faibles écarts entre générations de travailleurs, observation limitée ici aux catégories d'âge 18-34 ans plutôt qu'associée à des sous-catégories intragénérationnelles, n'a rien d'inusité comme l'illustrent des travaux européens anciens (Rousselet, Balazs et Mathey, 1975) et des travaux récents issus des grandes enquêtes européennes sur les valeurs (Méda, 2011). En outre, l'adhésion des jeunes travailleurs aux grandes normes managériales est à peine plus élevée que celle des travailleurs plus âgés, sauf en ce qui concerne la norme de la disponibilité. Enfin, on observe que les aspirations des jeunes à l'égard du travail, particulièrement en ce qui concerne les conditions de confort et les salaires, sont moins élevées que chez les travailleurs plus âgés, ce qui peut être interprété comme une forme d'ajustement « réaliste » des attentes aux conditions objectives de l'emploi et du travail bien connues par cette nouvelle génération de travailleurs qui intègre le marché du travail plus précocement et dans des conditions plus incertaines que les anciennes générations de jeunes¹². En résumé, s'il n'y a pas un hiatus profond quant aux valeurs et aux attitudes des travailleurs selon les cohortes d'âge considérées, reste que les jeunes travailleurs ont tendance à accorder moins d'importance au travail que les plus âgés tout en ayant de moins grandes aspirations associées au travail que ces derniers, cependant que leur adhésion aux normes managériales dominantes est similaire ou légèrement plus élevée que leurs aînés, même s'ils sont souvent les premiers à faire les frais des politiques de flexibilité. Aussi la stigmatisation des jeunes quant à leurs valeurs et à leurs attitudes à l'égard du travail ne correspond-elle pas à la réalité observée, du moins en ce qui concerne la centralité du travail, sa finalité et les attitudes à l'égard des normes managériales.

Par ailleurs, une synthèse plus détaillée de nos résultats permet de mettre en relief quatre ordres de faits dignes de mention.

En premier lieu, nous constatons que le travail occupe toujours une place importante dans l'univers des valeurs des jeunes travailleurs. En grande majorité, ils considèrent le travail au moins parmi les valeurs les plus importantes de leur vie en général, alors qu'une infime partie de ceux-ci le considèrent parmi les valeurs les moins importantes. Vue sous l'angle de la comparaison intergénérationnelle,

cette affirmation est également valable pour les plus âgés, ce qui contredit plusieurs clichés relativement à une désaffection des travailleurs à l'endroit de l'activité productive. Des différences entre les deux catégories d'âge sont observées, mais elles ne sont pas majeures et concernent le degré et non pas la nature du phénomène. En fait, la centralité absolue du travail se décline plus fortement en fonction de l'appartenance à une catégorie socioprofessionnelle et du niveau d'études, ce qui témoigne de situations vécues au travail différenciées.

En deuxième lieu, dans l'échelle des valeurs des individus, le travail se situe le plus souvent en deuxième place : c'est la vie privée qui est au sommet de la hiérarchie. Pour la grande majorité des jeunes et de leurs aînés, la vie de couple et la vie familiale constituent la sphère la plus importante de leur vie. En fait, la quête d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée est revendiquée avec une très grande intensité par les travailleurs, autant jeunes que plus âgés, ce dont témoignent indirectement les attitudes négatives à l'égard des demandes de disponibilité. Cette quête d'équilibre n'exprime pas un désinvestissement du travail, mais le désir que la place prise par le travail leur permette un investissement plus fort dans d'autres activités consommatrices de temps, notamment la famille et la vie de couple¹³. Elle illustre une conception polycentrée de l'existence, selon laquelle le travail ne constitue qu'une sphère de réalisation selon le principe du maintien de l'équilibre entre la vie sociale et la vie privée ainsi qu'entre les différents « temps sociaux ». Ces constats confirment les résultats de plusieurs travaux dans le domaine, aussi bien au Québec que dans d'autres sociétés (Pronovost, 2007 ; Mercure, 2008 ; Tremblay, 2008 ; Davoine et Méda, 2008 ; Baethge, 1994).

En troisième lieu, il ressort de nos analyses que la signification première du travail réside dans la nature de ce qui est fait et de ce qui est vécu au travail : le travail a comme principale finalité le développement personnel, la reconnaissance pour ce qu'un individu fait au sein du milieu de travail, le développement de liens riches avec les autres, le vécu d'une activité signifiante et utile¹⁴. Ainsi considéré, c'est 61 % des jeunes travailleurs québécois et 57 % des travailleurs plus âgés qui inscrivent leur finalité principale du travail dans la nature même de l'expérience vécue au travail ou la reconnaissance, contre 39 % de jeunes et 43 % des plus âgés qui attribuent prioritairement au travail une finalité matérielle et économique. Cette situation remet en question la thèse selon laquelle notre société, marquée par un vaste procès d'individuation, ne considère le travail que comme un « résidu de vie utile » sans signification substantielle. Et de nouveau, les écarts selon les catégories d'âge ne sont pas majeurs, surtout en comparaison avec les écarts importants observés selon les catégories socioprofessionnelles et le niveau d'instruction en ce qui a trait, par exemple, à la quête de réalisation de soi au travail et à la finalité matérielle et économique, écarts qui indiquent que la signification du travail est surtout liée aux conditions et pos-

sibilités objectives du travail, au premier rang desquelles se trouve la situation professionnelle concrète des individus.

Enfin, nous constatons que le taux d'adhésion des jeunes travailleurs et des plus âgés aux nouvelles normes managériales est très élevé. Ce sont les normes relatives à l'engagement envers le travail et les objectifs poursuivis par les employeurs qui suscitent le plus haut niveau d'adhésion des travailleurs, témoignant ainsi de la valeur du travail en soi et, à l'encontre d'autres clichés courants, du degré d'engagement moral des travailleurs à œuvrer à accroître l'efficacité de leur entreprise. En revanche, les normes relatives à l'investissement de ressources personnelles aux fins du travail suscitent une adhésion nettement moins prononcée, en particulier en ce qui a trait à la disponibilité en dehors des heures normales de travail. Il n'en reste pas moins que l'adhésion des travailleurs québécois aux nouvelles normes managériales apparentées au postfordisme, essentiellement basées sur la flexibilité, est forte, comme l'illustre le taux d'adhésion globale aux objectifs de polyvalence ainsi que l'acceptation des principes de la rémunération au rendement et de la responsabilité individuelle en matière de sécurité d'emploi et d'avenir professionnel. Cette adhésion peut toutefois être perméable à une crise de confiance. Sur ce plan, l'avenir seul nous dira si le double caractère de généralité et de stabilité de cette adhésion se cristallisera et perdurera, ou si son espace de validité sera réduit et n'aura qu'une force limitée.

Notes

- 1 Pour l'essentiel, la thèse postmatérialiste suggère que les années de prospérité économique qui ont suivi la Seconde Guerre mondiale ont favorisé le développement de valeurs telles que l'épanouissement personnel et la qualité de la vie. Remettant en doute la persistance des valeurs postmatérialistes, la thèse matérialiste soutient que les difficultés économiques des dernières décennies ont provoqué un retour de valeurs liées aux besoins matériels et à la sécurité. Suivant cette perspective, les individus n'aspirent plus prioritairement à un emploi épanouissant : ils préfèrent des emplois rémunérateurs et sécurisants.
- 2 Une présentation détaillée et une critique de celles-ci se trouvent dans Mercure et Vultur (2010).
- 3 En outre, nous avons construit notre modèle idéal typique des normes managériales jugées importantes par les employeurs sur la base d'un ensemble d'entrevues auprès de chefs d'entreprise et de gestionnaires des ressources humaines. Nous ne présentons ici que les grandes lignes directrices. Pour une analyse détaillée, voir Mercure et Vultur (2010).
- 4 L'analyse différentielle selon le genre ne fera pas l'objet de cet article pour des raisons de pertinence. Les études sur cette question ont montré que les différences de genre en matière d'orientation au travail s'étaient fortement affaiblies au cours des dernières décennies. Elles sont aussi peu significatives dans notre étude (voir à ce sujet : Fleury, 2009 ; Mercure et Vultur, 2010).
- 5 Pour plus d'informations sur cette classification, consulter le site de l'OIT : < <http://www.ilo.org/public/french/bureau/stat/isco/isco88/major.htm>>.

- 6 Pour mesurer la *centralité absolue*, nous avons posé aux répondants la question suivante : « J'aimerais savoir quelle valeur vous accordez au travail dans votre vie en général. Pour vous, le travail est-il : a) la valeur la plus importante dans votre vie en général ; b) parmi les valeurs les plus importantes dans votre vie en général ; c) une valeur plus ou moins importante dans votre vie en général ; d) parmi les valeurs les moins importantes dans votre vie en général ? » Quant à la *centralité relative*, elle a été mesurée en posant aux répondants la question suivante : « Parmi les sphères de vie suivantes, laquelle a le plus de valeur à vos yeux actuellement : a) le travail et la vie professionnelle ; b) la vie de couple et la vie familiale ; c) les loisirs et les amis ; d) les engagements sociaux, politiques, religieux et communautaires ? » Reprenant les mêmes choix de réponses, le répondant devait ensuite nous dire laquelle de ces sphères venait en deuxième, troisième et quatrième lieu.
- 7 La question a été formulée en ces termes : « Parmi les énoncés suivants, lequel correspond le mieux à ce que le travail signifie pour vous actuellement : 1) la reconnaissance et le prestige ; 2) l'argent dont j'ai besoin ; 3) des contacts intéressants avec d'autres personnes ; 4) une activité qui me permet de me réaliser personnellement ; 5) un moyen de servir la société ? ».
- 8 La question relative à la finalité souhaitée s'énonçait ainsi : « Dites-moi si vous jugez très important, assez, peu ou pas du tout important les éléments suivants dans le choix d'un emploi. » Au nombre de dix, les éléments suggérés portaient sur le contenu du travail (autonomie, intérêt de la tâche et la possibilité de se réaliser au travail), les relations sociales au travail (ambiance et relations avec les collègues de travail), les conditions de confort (horaire de travail convenable et charge de travail raisonnable) et les conditions matérielles de travail (bon salaire et bons avantages sociaux, possibilités de promotions et bonne sécurité et stabilité d'emploi).
- 9 Afin d'alléger le texte, nous ne présentons que les aspects liés au contenu du travail et aux conditions de travail, éléments présentant les principales différences selon le statut socioprofessionnel et le niveau de scolarité.
- 10 Le premier niveau considéré était l'*engagement* envers le travail et l'employeur et comportait deux énoncés qui se lisaient ainsi : « J'accepterais volontiers un travail peu intéressant plutôt que d'être sur le chômage ou sur l'aide sociale » (engagement envers le travail) et « Je me sens moralement engagé à accroître l'efficacité de l'entreprise pour laquelle je travaille » (engagement envers l'employeur). Le deuxième niveau, plus proche de la dynamique organisationnelle, concernait la *flexibilité* et était mesuré à l'aide de trois énoncés : « J'accepterais volontiers d'accomplir de nouvelles tâches si cela m'était demandé, et ce, même si ces nouvelles tâches étaient peu liées à mon domaine de formation ou à mes expériences antérieures » (flexibilité fonctionnelle) ; « J'accepterais volontiers qu'une partie de ma rémunération soit liée à mon rendement au travail » (flexibilité salariale) ; « Il devrait être de ma responsabilité et non celle de mon employeur d'assurer la sécurité de mon emploi et de mon avenir professionnel » (flexibilité numérique). Enfin, le troisième niveau faisait état de l'*investissement* de ressources personnelles aux fins du travail et était mesuré à partir des deux propositions suivantes : « J'accepterais volontiers de travailler en dehors de mes heures normales de travail sans rémunération supplémentaire si cela était nécessaire au bon fonctionnement de l'entreprise pour laquelle je travaille » (disponibilité) et « J'accepterais volontiers d'investir temps et argent pour maintenir mes compétences à jour, même si cela devait se faire en dehors de mes heures de travail et sans le soutien financier de mon employeur » (formation). Pour chacun des énoncés, le répondant devait indiquer son degré d'accord ou de désaccord sur une échelle à quatre niveaux.
- 11 L'adhésion à la rémunération au rendement peut être interprétée non pas en termes pécuniaires, mais comme un nécessaire besoin de reconnaissance selon le principe de l'attribution

- d'une récompense individualisée pour un travail accompli. Comparée aux autres formes de rémunération, la forme monétaire attire plus les jeunes parce qu'elle est plus personnalisée et moins perçue comme un acquis. Voir sur ce sujet : St-Onge et al. (2005).
- 12 Dans ce cas, il s'agit toutefois d'une situation assez singulière. Par exemple, en France, on ne constate pas de différences aussi fortes entre les aspirations selon les groupes d'âge considérés. Voir : Delay (2008) et Méda (2011).
 - 13 Notre enquête comportait aussi une série de 52 entretiens dans lesquels ce thème apparaît comme l'une des grandes priorités des travailleurs. Voir : Mercure (2008) et Mercure et Vultur (2010).
 - 14 Cette adhésion importante des jeunes Québécois aux valeurs qui touchent à l'expression de l'individualité dans l'activité du travail et une réduction de l'importance à ce qui se rapporte à la survie matérielle contrastent avec les données de l'*European Value Survey* exploitées par Galland (2005) qui montrent que, chez les jeunes Européens, on assiste à un renversement de la tendance à l'expansion des valeurs postmatérialistes. Ainsi, en Europe, entre 1990 et 1999, le pourcentage de « matérialistes » remonte dans les jeunes générations, alors que la décroissance se poursuit dans les autres générations. On ne peut pas savoir si cette réorientation des jeunes Européens vers une culture plus matérialiste sera durable ou si elle relève d'un simple mouvement conjoncturel qui est propre à l'espace européen marqué, durant la décennie 1990, par des difficultés d'insertion professionnelle plus accentuées que dans d'autres régions du monde occidental et principalement par rapport au Québec où le marché du travail des jeunes a été caractérisé par une forte dynamique de création d'emploi.

Bibliographie

- Baethge, Martin. 1994. « Le rapport au travail des jeunes ». *Jeunesses et sociétés. Perspectives de la recherche en France et en Allemagne*. G. Mauger, R. Bendit et C. von Wolffersdorff, dir. Paris : A. Colin, 151-168.
- Bajoit, Guy et Abraham Franssen. 1995. *Les jeunes dans la compétition culturelle*. Paris : PUF.
- Beaujot, Roderic. 2000. *Retardement des transitions de la vie : tendances et conséquences*. Ottawa : l'Institut Vanier de la famille. Collection Tendances contemporaines de la famille.
- Davoine, Lucie et Dominique Méda. 2008. *Place et sens du travail en Europe*. Paris : Centre d'études de l'emploi. Document de travail no 96-1.
- Delay, Beatrice. 2008. *Les jeunes : un rapport au travail singulier ? Une tentative pour déconstruire le mythe de l'opposition entre les âges*. Paris : Centre d'études de l'emploi.
- Easterlin, Richard et Eileen Crimmins. 1991. « Private Materialism, Personal Self-Fulfillments, Family Life and Public Interest : The Nature, Effects and Causes of Recent Changes in the Values of American Youth ». *Public Opinion Quarterly*, 55 (4), 499-533.
- Easterlin, Richard et Eileen Crimmins. 1997. « American Youth Are Becoming More Materialistic ». *Citizen Politics in Post-Industrial Societies*. T.N. Clark et M. Rempel, dir. Boulder : Westview Press, 67-78.
- Fleury, Charles. 2009. « Allongement de la jeunesse et précarisation de l'emploi : un lien de causalité ? ». *Canadian Journal of Sociology*, 34 (2).
- Galland, Olivier. 2005. « Les jeunes Européens sont-ils individualistes ? ». *Les jeunes Européens et leurs valeurs*. O. Galland et B. Roudet, dir. Paris : La Découverte, 39-64.

- Hamel, Jacques. 2007. « Le rapport au travail de la génération numérique ». *Les jeunes et le travail*. S. Bourdon et M. Vultur. Québec : Presses de l'Université Laval (PUL), 69-89.
- Helliwell, John F. 2005. *Mondialisation et bien-être*. Québec : PUL.
- Inglehart, Ronald. 1993. *La transition culturelle dans les sociétés industrielles avancées*. Paris : Économica.
- Inglehart, Ronald. 1997. « The Trend Toward Postmaterialist Values Continues ». *Citizen Politics in Post-Industrial Societies*. T.N. Clark et M. Rempel, dir. Boulder : Westview Press, 57-66 et 81-83.
- Méda, Dominique. 2011. « Les jeunes ont-ils un rapport au travail spécifique ? ». *Perspectives internationales sur le travail des jeunes*. M. Vultur et D. Mercure, dir. Québec : PUL, 177-198.
- Mercure, Daniel. 2001. « Nouvelles dynamiques d'entreprise et transformation des formes d'emploi. Du fordisme à l'impartition flexible ». *L'incessante évolution des formes d'emploi et la stagnation des lois du travail*. J. Bernier et al., dir. Québec : PUL, 5-20.
- Mercure, Daniel. 2008. « Travail et famille : des tensions croissantes au cours de la prochaine décennie ». *La famille à l'horizon 2020*. G. Pronovost et al., dir. Québec : Presses de l'Université de Québec (PUQ), 147-173.
- Mercure, Daniel et Mircea Vultur. 2010. *La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*. Québec : PUL.
- Nevitte, Neil. 1996. *The Decline of Deference : Canadian Value Change in Cross-National Perspective*. Peterborough : Broadview Press.
- Pronovost, Gilles. 2007. *Le temps dans tous ses états : temps de travail, temps de loisir et temps pour la famille à l'aube du XXI^e siècle*. Montréal : IREP, 8 (1).
- Rousselet, J., G. Balazs et C. Mathey. 1975. « Les jeunes et l'emploi. L'idée de travail, de réussite et d'échec chez les jeunes de milieux scolaires et sociaux différents ». *Cahiers du Centre d'études de l'emploi*. 7. Paris : Presses universitaires de France (PUF).
- St-Onge, Sylvie, Victor Y. Haines, Isabelle Aubin, Claudia Rousseau et Geneviève Lagassé. 2005. « Pour une meilleure reconnaissance des contributions au travail ». *Gestion*, 30, 89-101.
- Tchernia, Jean-François. 2005. « Les jeunes Européens, leur rapport au travail ». *Les jeunes Européennes et leurs valeurs*. O. Galland et B. Roudet. Paris : La Découverte, 205-229.
- Tremblay, Diane-Gabrielle. 2008. *Pour une meilleure articulation des temps sociaux tout au long de la vie. L'aménagement et la réduction du temps de travail*. Québec : Éditions Saint-Martin.
- Vendramin, Patricia. 2010. « Connivences et dissonances entre générations au travail ». *La jeunesse n'est pas ce qu'elle était*. J. Hamel et al., dir. Rennes : Presses universitaires de Rennes (PUR), 329-343.
- Vultur, Mircea. 2003. « L'insertion sociale et professionnelle des jeunes au Québec ». *La jeunesse au Québec*. M. Gauthier, dir. Québec : Les Éditions de l'IQRC, 57-73.
- Vultur, Mircea. 2010. « Hausse d'éducation et déclassement des jeunes sur le marché du travail ». *Les jeunes au travail. Regards croisés France – Québec*. C. Papinot et M. Vultur, dir. Québec : PUL, 101-132.
- Zoll, Rainer. 2001. « Jeunes, sens du travail et nouvel individualisme en Allemagne ». *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*. M. Gauthier et L. Rouleau-Berger, dir. Paris : Les Éditions de l'Aube, 261-273.

RÉSUMÉ

Valeurs et attitudes des jeunes travailleurs à l'égard du travail au Québec : une analyse intergénérationnelle

Cet article vise à évaluer le degré de différenciation des valeurs et attitudes relatives au travail des jeunes travailleurs québécois en regard de celles des travailleurs d'un âge plus avancé. Pour ce faire, nous analysons les trois dimensions essentielles du rapport au travail, à savoir la centralité du travail, sa finalité principale et les attitudes à l'égard des normes managériales dominantes. Nos analyses sont fondées sur les données d'une enquête réalisée en 2007 sous forme de questionnaire auprès de 1 000 travailleurs représentatifs de la population active québécoise âgée de 18 ans et plus et n'étudiant pas à temps plein. L'étude révèle que s'il n'y a pas un hiatus profond quant aux valeurs et aux attitudes des travailleurs selon les groupes d'âge considérés, reste que les jeunes ont tendance à accorder moins d'importance au travail que les plus âgés tout en ayant de moins grandes aspirations associées au travail que ces derniers, cependant que leur adhésion aux normes managériales dominantes est légèrement plus élevée que celle de leurs aînés. Aussi, la stigmatisation des jeunes au chapitre de leurs valeurs et de leurs attitudes à l'égard du travail ne correspond-elle pas à la réalité observée, du moins en ce qui concerne la centralité du travail, sa finalité et les attitudes à l'égard des normes managériales. Pour chacune des dimensions retenues, la situation professionnelle et le niveau de formation semblent plus déterminants de la configuration des valeurs et des attitudes que la classe d'âge.

MOTS-CLÉS : jeunes, relations intergénérationnelles, centralité et finalité du travail, normes managériales, emploi, flexibilité

SUMMARY

Work Values and Attitudes of Young Quebec Workers: An Intergenerational Analysis

This paper focuses on measuring how much the work values and attitudes of young Quebec workers differ from those of older workers. We analyze the three core dimensions of the work relationship, i.e. the centrality of work, its principal finality, and attitudes towards the dominant managerial norms. We build our analyses on the data from a 2007 survey questionnaire administered to 1,000 workers representative of the Quebec labour force aged 18 years or more and not in full-time study. According to our study, although worker values and attitudes do not diverge significantly among the age groups surveyed, young people tend to attach less importance to work than do older workers and their aspirations towards work are not as high. Nevertheless, their adherence to the dominant managerial norms slightly exceeds that of their elders. Consequently, branding young people on the basis of their work values and attitudes fails to reflect observed reality, at least insofar as the centrality and finality of work and attitudes about managerial

norms are concerned. For each of the target dimensions, employment status and level of training apparently outweigh age class as determinants shaping values and attitudes.

KEYWORDS: youth, intergenerational relationships, centrality and finality of work, managerial norms, employment, flexibility

RESUMEN

Valores y actitudes de jóvenes trabajadores acerca del trabajo en Quebec: un análisis intergeneracional

Este artículo pretende evaluar el grado de diferenciación de valores y actitudes acerca del trabajo de los trabajadores jóvenes quebequenses por comparación a las de los trabajadores de edad más avanzada. Para ello, se analizan las tres dimensiones esenciales de la relación al trabajo, es decir la centralidad del trabajo, su finalidad principal y las actitudes respecto a las normas patronales dominantes. Nuestros análisis se basan en los datos de una encuesta realizada en 2007 con un cuestionario administrado a 1 000 trabajadores representativos de la población activa quebequense de 18 años y más que no son estudiantes a tiempo completo. El estudio revela que aunque no hay un hiato profundo en cuanto a los valores y a las actitudes de los trabajadores según los grupos de edad considerados, el hecho es que los jóvenes tienen una tendencia a acordar menos importancia al trabajo comparativamente a las personas de más edad y tiene también aspiraciones menos importantes asociadas al trabajo que los de más edad, y esto, a pesar que su adhesión a las normas de gestión dominantes es ligeramente más elevada que la de los trabajadores mayores. Además, la estigmatización de jóvenes en cuanto a sus valores y sus actitudes acerca del trabajo no corresponde a la realidad observada, al menos en lo que concierne a la centralidad del trabajo, su finalidad y las actitudes respecto a las normas de gestión. Por cada una de las dimensiones retenidas, la situación profesional y el nivel de formación parecen mucho más determinantes de la configuración de valores y de las actitudes de la clase de edad.

PALABRAS CLAVES: jóvenes, relaciones intergeneracionales, centralidad y finalidad del trabajo, normas de gestión, empleo, flexibilidad