

**Réflexions rapides sur l'insertion socioprofessionnelle en
sociologie dans les années 80**
**Some Rapid Refections on Socio-professional Integration in
Sociology in the 1980s**

Pierre DORAY

Volume 21, Number 2, Fall 1989

La culture comme capital

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/001197ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/001197ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Les Presses de l'Université de Montréal

ISSN

0038-030X (print)

1492-1375 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

DORAY, P. (1989). Réflexions rapides sur l'insertion socioprofessionnelle en sociologie dans les années 80. *Sociologie et sociétés*, 21(2), 200–203.
<https://doi.org/10.7202/001197ar>

**Réflexions rapides sur l'insertion socioprofessionnelle en sociologie
dans les années 80**
PIERRE DORAY

Février 1986. Je commence un nouveau boulot au Centre de recherche en évaluation sociale des technologies. J'ai soutenu ma thèse juste avant Noël. La période de transition

professionnelle fut courte. Tout y est nouveau: l'équipe n'est pas complètement constituée, les règles de fonctionnement du programme subventionnaire sont nouvelles, je ne connais pas ou peu les initiateurs du projet ainsi que les membres de mon département de rattachement. Ce poste ne conduit pas directement à la permanence, mais je consacre l'essentiel de mon travail à la recherche, ce qui est loin de me déplaire.

Ces deux dimensions, statut d'emploi et description de tâches, vont baliser mon analyse, qui se veut réflexive, portant sur la question de l'insertion professionnelle¹ et sur le marché actuel (ou récent) du travail en sociologie, caractérisé par une baisse certaine du nombre d'emplois et la valorisation d'un modèle spécifique de pratiques professionnelles. Ces propos sont partiels, s'appuyant davantage sur mon expérience personnelle que sur une enquête exhaustive.

À propos de la précarisation des emplois

Pour plusieurs, sinon pour la majorité, la précarisation serait spontanément considérée comme la caractéristique majeure du marché actuel du travail des sociologues. Plusieurs indices sont utilisés pour appuyer cette affirmation: niveau et politiques d'embauche de la fonction publique, des cégeps et des autres organismes parapublics; augmentation du nombre de chargés de cours dans les universités et dans les cégeps; augmentation du nombre d'emplois de chercheur à durée déterminée; valorisation de l'entrepreneuriat comme mode d'insertion professionnelle. Toutefois, sans prétendre que le marché actuel du travail en sociologie est facile et que «les «jobs» pleuvent», peut-on quitter le discours spontané et relativiser quelque peu ce constat?

La notion de précarisation recouvre une double comparaison. Elle repose sur la comparaison avec la période (conjoncture) antérieure considérée comme point de référence implicite ou explicite. Elle compare aussi des statuts d'emplois: l'emploi régulier, à temps plein, conduisant à une permanence servant le plus souvent de point de référence. Cette notion a aussi une connotation négative, car elle souligne un mouvement de dégradation des emplois par l'augmentation, relative ou absolue, des emplois non réguliers.

La période antérieure fut faste; plusieurs sociologues se sont intégrés au marché du travail avant même d'avoir terminé leur formation. Souvent, les institutions créaient un nouveau poste spécifiquement pour intégrer ou embaucher une personne pressentie. À l'université, plusieurs ont été assurés (ou avaient de très fortes probabilités) d'occuper un poste avant d'entreprendre leurs études doctorales. Cette période est certes révolue. Le marché du travail, alors largement ouvert, reflète cette conjoncture de développement sans précédent et de transformation de la société civile et de l'État, au Québec comme au Canada. Une question se pose. Étant donné le caractère particulier, voire «exceptionnel» de cette période, peut-on vraiment l'utiliser comme pôle pertinent de référence afin de donner sens aux transformations récentes du marché du travail et de ses conditions d'accès? Poser la question, c'est aussi y répondre.

Le second point de référence est le statut de l'emploi. Encore ici, il faut relativiser. Le marché du travail universitaire n'est pas entièrement saturé. Au cours des quatre dernières années, au moins une douzaine (évaluation réalisée au pifomètre) de postes de professeur(e)(s) ont été ouverts dans les différentes universités, sans compter les postes de chercheurs liés au programme d'actions structurantes. De plus, le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada prévoit des pénuries pour les prochaines années.

Il faut, me semble-t-il, distinguer les emplois précaires des emplois favorisant l'insertion professionnelle. Les emplois d'assistant(e) de recherche ou de professionnel(le) de recherche, considérés par plusieurs comme des emplois précaires, illustrent aussi le développement des activités de recherche. Vus sous cet angle, ils devraient être perçus

1. Expression que je préfère à celle d'entrée dans la carrière.

de façon positive. Ils peuvent être, en effet, des emplois de transition facilitant l'insertion professionnelle des «jeunes» par l'apprentissage du métier. Le même raisonnement s'applique aux bourses postdoctorales.

Cette contraction du marché du travail accentue la compétition et participe certainement à l'augmentation des exigences à l'embauche. Si le doctorat est considéré comme une condition nécessaire, il apparaît de moins en moins une condition suffisante.

La valorisation du modèle académique de pratiques professionnelles

Le profil d'emploi et de carrières des sociologues est, depuis de nombreuses années, fort diversifié. Si les modèles professionnels de l'enseignant ou du chercheur sont proposés, avec plus ou moins de force, dans les programmes universitaires de sociologie, nous retrouvons des sociologues dans différents types d'emplois: enseignant(e)(s) de cégeps, animateur(trice)(s), agent(e)(s) de développement et de planification, etc.

Cette diversité existe aussi à l'intérieur du champ universitaire, l'enseignement constituant souvent le seul dénominateur commun entre les enseignant(e)(s). Les autres volets de la tâche font l'objet d'une interprétation large. L'enseignant(e) militant(e) fortement impliqué(e) dans les milieux populaires côtoie le ou la professeur(e) qui investit à fond l'enseignement et le ou la chercheur(e) plus académique. La notion de recherche recouvre un large éventail de pratiques.

Nous assistons, depuis quelques années, à une codification des pratiques, valorisant le modèle professionnel de type académique, tel qu'il prévaut chez nos voisins du Sud ou dans les sciences «dures». La recherche y est définie par les activités subventionnées² dont les résultats sont diffusés dans les circuits disciplinaires; l'idéal étant l'article publié dans une revue à comité de lecture. Une deuxième caractéristique du modèle est l'ouverture vers l'extérieur. Il nous faut sortir du Québec et diffuser ailleurs les résultats de nos travaux. À ce titre, les études de doctorat réalisées à l'étranger peuvent faciliter l'entrée dans des réseaux de recherche extérieurs au Québec. Ce modèle valorise aussi la constitution d'équipes de recherche autour de thèmes relativement larges. Une autre caractéristique du modèle réside dans les procédures plus strictes et plus nombreuses d'évaluation des chercheur(e)(s). Le système éducatif est passé d'une phase marquée par l'éducation permanente à une autre dite de l'évaluation permanente. La situation des chercheur(e)(s) embauché(e)(s) dans les équipes financées par le programme d'actions structurantes illustre ce passage³. Ceux-ci peuvent atteindre la permanence après huit évaluations collectives et individuelles en sept ans de travail, soit le double du temps requis habituellement.

Cet exemple illustre bien ce que signifie l'idée d'évaluation permanente. Et encore, sans dire que chaque article ou chaque demande de subvention est objet d'évaluation. L'institutionnalisation de ce modèle professionnel ne fait pas l'unanimité parmi le corps enseignant, ce qui peut avoir comme effet d'adoucir l'application des règles. Malgré tout, il demeure que les exigences de travail et les critères d'évaluation ont augmenté pour tous les enseignant(e)(s) au cours des dernières années. On peut dire que «le niveau monte». En même temps, les effets de ces évaluations ne sont pas les mêmes selon le

2. Les règles d'accès aux subventions changent, laissant une plus grande importance au curriculum vitae dans l'évaluation des demandes. En contrepartie, des programmes de subventions sont créés à l'intention des jeunes chercheur(e)(s), afin qu'il-elle(s) se constituent un curriculum vitae, à la condition, bien entendu, que le C.V. du ou de la jeune chercheur(e) ne serve pas de critères non-dits de sélection des demandes...

3. Chaque équipe fait l'objet de deux évaluations, une à mi-parcours et l'autre en fin de subvention. En plus, le(s) chercheur(e)(s) embauché(e)(s) spécifiquement par cette subvention est(sont) aussi évalué(e)(s) par leur département de rattachement, lors du renouvellement de leur contrat annuel. À L'UQAM, des procédures d'intégration au corps professoral furent négociées de telle sorte que nous pouvons aspirer à un poste permanent après un contrat de deux ans débutant à la fin du programme de subvention et une évaluation positive de l'assemblée départementale.

statut d'emploi. Les conséquences d'évaluations négatives ne seront manifestement pas les mêmes selon que la permanence d'emploi est acquise ou non. On pourrait parler d'un marché du travail à «deux vitesses».

En guise de conclusion

Contraction du marché du travail et valorisation du modèle académique se conjuguent pour augmenter le degré d'incertitude au cours des premières années de travail, prescrire une façon de travailler et renforcer les procédures d'évaluation. S'il est difficile de s'opposer à l'institutionnalisation de l'évaluation alors que je suis moi-même appelé à évaluer des étudiant(e)(s), il faut admettre que le temps passé à gérer ces multiples mesures est important. Mais en même temps, ce modèle comporte aussi plusieurs aspects positifs; l'accent sur le travail de recherche, le travail collectif entre enseignant(e)(s) et étudiant(e)(s), la participation à un projet de création d'une équipe de recherche que l'on voudrait stable, sont indéniablement des sources de stimulation.

Les irritants les plus importants sont de deux ordres. Le discours sur l'excellence qui a accompagné ces modifications est souvent «choquant» car tout se passe comme si les «émetteurs» de ce discours, dont plusieurs ont une longue carrière universitaire, se dégageaient de toute responsabilité et n'étaient pas de ceux ou de celles qui ont construit ce champ scientifique d'où l'excellence serait curieusement exclue...

Enfin, divers comportements ou pratiques peuvent aussi choquer. Il en est ainsi quand les chercheurs établis font, du haut de leur permanence, l'éloge de la compétition et de la précarité qui seraient porteuses de créativité. Il en est ainsi lorsque des enseignant(e)(s) n'obtiennent pas une évaluation négative quand ils n'ont pas écrit une ligne depuis plusieurs années. En somme, il est difficile de ne pas sentir dans l'application différenciée des mesures d'évaluation la manifestation d'un néo-corporatisme certain.

Pierre Doray
CREST
Université du Québec à Montréal
C.P. 8888, Succ. «A»
Montréal, Qc, Canada H3C 3P8