

Recherches sociographiques



Annette DUBÉ et Daniel MERCURE, *Les entreprises et l'emploi. Les nouvelles formes de qualification du travail*

Colette Bernier

Volume 41, numéro 1, 2000

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/057355ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/057355ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Département de sociologie, Faculté des sciences sociales, Université Laval

ISSN

0034-1282 (imprimé)

1705-6225 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce compte rendu

Bernier, C. (2000). Compte rendu de [Annette DUBÉ et Daniel MERCURE, *Les entreprises et l'emploi. Les nouvelles formes de qualification du travail*]. *Recherches sociographiques*, 41(1), 170–172. <https://doi.org/10.7202/057355ar>

documentées (littérature sociologique et références juridiques) et de proposer une analyse intéressante en ce qui a trait à la codification des relations du travail.

Mona-Josée GAGNON

*Département de sociologie,
Université de Montréal.*

Annette DUBÉ et Daniel MERCURE, *Les entreprises et l'emploi. Les nouvelles formes de qualification du travail*, Sainte-Foy, Les Publications du Québec, 1997, 189 p.

Ce rapport d'enquête sur les nouvelles formes de qualification du travail trouvera sans doute une bonne place à côté des études gouvernementales récentes dont celle de Dalil MASCHINO sur les changements à l'organisation du travail ou encore celle de Carmelle BENOÎT et de Marie-Diane ROUSSEAU sur la gestion des ressources humaines dans les PME québécoises. Les auteurs de l'étude sont tous deux sociologues ; la première, Annette Dubé, travaille comme agente de recherche au ministère de l'Emploi et de la Solidarité, le second, Daniel MERCURE, est professeur au Département de sociologie de l'Université Laval. Dans cette étude, ils amènent des données détaillées et intéressantes sur l'évolution des qualifications dans quatre secteurs industriels, à savoir celui de l'habillement, celui des industries textiles, celui des pâtes et papiers et enfin celui de la pétrochimie.

Il s'agit du genre d'enquêtes que devrait effectuer en plus grand nombre le ministère de l'Emploi puisque cela demande souvent des moyens financiers auxquels peu d'universitaires ont accès. C'est ainsi que nous possédions déjà une vaste collection d'études de cas sur les nouvelles qualifications dans différentes entreprises ou même dans certains grands secteurs d'emploi mais aucune enquête statistique permettant de généraliser ces résultats. Avec le travail de Dubé et Mercure, nous sommes maintenant mieux en mesure de dessiner les contours de l'évolution de la qualification du travail dans les entreprises québécoises. Or, et c'est peut-être là la principale critique que je ferai aux auteurs, ceux-ci n'ont pas profité de leur enquête pour ranimer la polémique existant au Québec à ce sujet. C'est sûrement aussi par choix qu'ils abordent en quelque quatre pages seulement, dans un premier chapitre, les études autour des mutations du travail avant de présenter, tout aussi brièvement, leur cadre d'étude et les objectifs de leur enquête.

Après avoir décrit dans un second chapitre le profil de la main-d'œuvre des quatre secteurs étudiés, le rapport d'enquête aborde ensuite les changements dans l'appareil de production et les principaux modes de mobilisation de la main-d'œuvre (chapitre 3), les transformations de l'organisation du travail et de la qualification du travail (chapitre 4), les changements dans les qualifications requises pour l'exécution des tâches (chapitre 5) et finalement les profils de qualification privilégiés pour les recrutements (chapitre 6).

Un des premiers objectifs de la recherche était de repérer la nature et l'intensité des changements concernant l'appareil de production, le modèle de gestion, la structure professionnelle et les modes de mobilisation de la main-d'œuvre au cours d'une période de cinq ans (1988-1989 à 1993-1994) qui correspond à la dernière récession. À cet effet, les auteurs concluent que tous les secteurs ont connu des modifications substantielles de leur appareil de production mais que la réponse des entreprises a principalement pris la forme de la flexibilité financière (ajustement des coûts d'exploitation) et technique (capacité de modifier rapidement la gamme de produits). Les transformations touchant la flexibilité organisationnelle (nombre de niveaux hiérarchiques) caractérisent les secteurs à technologie avancée (pâtes et papiers et pétrochimie) alors que celles qui sont relatives aux modes de mobilisation de la main-d'œuvre touchent surtout les deux autres secteurs.

Le quatrième chapitre sur la qualification du travail est intéressant par la multitude de variables prises en compte pour l'étudier et la foule de renseignements que le lecteur pourra y trouver. Ainsi, après une brève discussion de la notion de qualification, les auteurs traitent de la diversité des tâches, de leur caractère répétitif, de la polyvalence du personnel, de l'élargissement des tâches, du temps d'apprentissage nécessaire, de l'interaction entre collègues, de la coopération, de l'entraide et de la mobilité du personnel aussi bien que de variables touchant l'encadrement et l'autonomie dans le travail. Toutes les données sont présentées selon qu'il s'agit des travailleurs qualifiés ou des travailleurs semi-qualifiés et des manœuvres, et ce pour chacun des secteurs étudiés. Les auteurs concluent que les résultats de leur étude permettent d'entrevoir un modèle de travail en émergence autour d'une polyvalence accrue, et qui s'inscrit dans une recherche de flexibilité plutôt que dans un enrichissement du travail et dans le caractère coopératif du travail et sa plus grande complexité. Si une telle conclusion rejoint la plupart des études dans le domaine, la seconde conclusion concernant une tendance à la polarisation des qualifications aurait mérité, à notre avis, d'être poussée plus loin.

Ce quatrième chapitre clôt la première partie du livre qui cherchait à cerner les principales transformations du travail et des qualifications. La seconde partie concerne les qualifications maintenant exigées des travailleurs et travailleuses pour faire face à ces changements. Elle amène donc des données plus inédites que la première, aucune enquête n'ayant cherché à ce jour à faire le point sur ce sujet, du moins à notre connaissance. Là encore, l'enquête fourmille de résultats intéressants sur un grand nombre de variables telles les compétences techniques exigées, les capacités d'abstraction, d'analyse et de résolution de problèmes, les aptitudes au travail d'équipe, à la collaboration, etc. Malgré quelques cafouillages langagiers (par exemple les « compétences conceptuelles » ou de « dextérité mentale »), ce chapitre est une mine de renseignements ayant trait aux nouvelles exigences des employeurs. Les auteurs concluent à l'existence de deux grandes logiques selon le type de personnel et le type d'entreprises. La première englobe les travailleurs qualifiés des industries à technologie avancée pour lesquels on mise d'abord sur des qualifications d'ordre professionnel et en second lieu sur des qualifications d'ordre comportemental alors que pour les travailleurs qualifiés des autres types d'entreprises et les travailleurs moins qualifiés de l'ensemble des secteurs, l'ordre est inversé.

Le chapitre six nous conduit plus directement dans les profils de recrutement privilégiés des employeurs. On y voit entre autres le profil de formation de base recherché, le profil d'expériences tant sur la tâche que dans le milieu de travail ainsi que les types d'aptitudes recherchées faisant référence aux qualifications requises, mises en évidence dans le chapitre précédent. De cet examen, les auteurs concluent que les profils recherchés par les employeurs sont cohérents avec les transformations subies par les entreprises. Ils en déduisent aussi que les nouvelles exigences des emplois sont quelquefois paradoxales, allant soit dans le sens d'une plus grande qualification, soit dans celui d'une moins grande.

Le chapitre sept reprend les grandes conclusions de l'enquête et met en évidence l'existence de trois modèles de qualification ; le premier de type professionnel concerne les travailleurs qualifiés des secteurs des pâtes et papiers et de la pétrochimie, le second, de type taylorisé, s'applique aux travailleurs peu qualifiés des deux autres secteurs alors que le troisième qui se situe entre les deux modèles précédents a trait aux autres travailleurs.

Ainsi, la conclusion amène les auteurs à mettre en évidence une évolution des qualifications allant dans le sens d'une polarisation, c'est-à-dire d'un fossé qui s'élargit entre les travailleurs qualifiés et les moins qualifiés ou encore entre les secteurs à technologie avancée et les autres.

Pourquoi ne pas avoir prolongé le dernier chapitre en situant les résultats de l'étude dans le cadre du débat entre requalification, déqualification ou polarisation des emplois et ne pas avoir renvoyé aux études québécoises déjà nombreuses sur cette question ? Pourquoi une défense si timide de l'idée d'une polarisation des qualifications, d'autant plus qu'elle semblait être une des hypothèses de base des auteurs qui avaient soigneusement distingué les deux types de travailleurs dans l'enquête aussi bien que dans la présentation des résultats ? Le lecteur qui voudrait trouver ici un tel débat restera sur sa faim.

Il s'agit par contre d'un rapport de recherche très riche en données, un rapport bien écrit, facile à lire et qui ne pourra qu'intéresser tous ceux et celles qui se préoccupent des questions de travail et d'emploi.

Colette BERNIER

*Département de relations industrielles,
Université Laval.*

Clermont BÉGIN, Pierre BERGERON, Pierre-Gerlier FOREST et Vincent LEMIEUX (dirs),
Le système de santé québécois. Un modèle en transformation, Montréal, Les Presses
de l'Université de Montréal, 1999, 444 p.

Dès le début d'un cours sur l'économie de la santé, je mets les étudiants en garde contre les conclusions du professeur en me référant à l'expression anglaise :