

Cahiers de la recherche en éducation

Introduction

Bruno Bourassa et Chantal Leclerc

Volume 5, numéro 1, 1998

L'individu et les systèmes dans la crise du travail

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1017292ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1017292ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke

ISSN

1195-5732 (imprimé)

2371-4999 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer ce document

Bourassa, B. & Leclerc, C. (1998). Introduction. *Cahiers de la recherche en éducation*, 5(1), 3–18. <https://doi.org/10.7202/1017292ar>



Introduction

Bruno **Bourassa** et Chantal **Leclerc**
Université Laval

Examiner la crise du travail c'est analyser la crise de l'emploi. La révolution industrielle amorcée au XIX^e siècle a fait de l'emploi la principale manifestation de la notion de travail (Chalifour, 1997). Cette conception n'a cessé de gagner en importance depuis; elle a particulièrement été renforcée durant la période 1945-1975, dite période des Trente glorieuses (Albertini, 1998). Ce temps de prospérité a fortement contribué à créer une société dominée par la logique économique. Le travail salarié est ainsi devenu le moyen privilégié pour acquérir un pouvoir de consommation tout en favorisant l'intégration sociale et le développement identitaire des individus (Perret, 1995). En conséquence, le manque ou encore «l'affaiblissement» de l'emploi tel qu'on le connaît provoque une déstabilisation, voire une fragilisation, plus ou moins grande de l'équilibre des individus, des organisations et de la société dans son ensemble. Cette crise de l'emploi, comme nous le verrons, n'est pas le fait d'une simple conjoncture. Elle fait émerger une nouvelle structuration du marché du travail qui incite à une redéfinition des possibilités d'intégration socioprofessionnelle. Ce chambardement force les différentes instances sociales, politiques et économiques, ainsi

que ceux et celles qui le subissent plus sévèrement, à comprendre et à réagir aux multiples problèmes qu'entraîne cette crise.

Le monde de l'éducation est parmi ceux qui sont fortement interpellés pour générer des pistes de solutions aux conséquences indésirables que produit cette crise (Delors, 1996). De quelle éducation les jeunes ont-ils besoin pour bien s'intégrer au nouveau monde du travail? Quelles sont les possibilités de partenariat entre les différents systèmes, notamment entre l'école et l'entreprise? Quelle est la place de la formation continue? Comment les pratiques éducatives d'orientation et de *counseling* peuvent-elles aider les personnes affligées par cette crise, et leur éviter de sombrer dans l'exclusion et le découragement? Voilà quelques-unes des nombreuses questions qui sont posées présentement en éducation.

Ce numéro thématique des *Cahiers de la recherche en éducation*, «L'individu et les systèmes dans la crise du travail», regroupe la réflexion de chercheurs qui tentent de mieux comprendre les tenants et les aboutissants de cette crise, et qui font plus particulièrement l'analyse de pratiques éducatives susceptibles de favoriser l'intégration sociale et professionnelle de populations diversifiées. Il y est question du cheminement des individus touchés, mais aussi de l'ébranlement et des ajustements de systèmes humains qui contribuent à leur adaptation dans ce contexte (les écoles, les entreprises, les services d'employabilité, etc.).

Pour présenter ce numéro, nous traitons d'abord des principales manifestations de la crise de l'emploi. Nous considérons par la suite certains impacts de cette crise, comment elle affecte les individus et comment elle contribue à instituer de nouveaux enjeux dans et entre des systèmes. Nous présentons enfin la contribution des auteurs qui participent à ce numéro.

1. Les principales manifestations de la crise du travail

La progression de l'emploi atypique, la montée du chômage et du phénomène d'exclusion socioprofessionnelle sont parmi les principales manifestations de cette crise de l'emploi. Une crise que plusieurs analystes expliquent par l'intervention de facteurs structurels de plus en plus connus et reconnus, dont les plus cités sont la mondialisation des marchés, la concurrence locale, nationale et internationale ainsi que l'implantation massive des nouvelles technologies (Gorz, 1997; Matte, Baldino et Courchesne, 1998; OCDE/CERI, 1996).

1.1 L'emploi atypique

Il faut remonter à la fin des années soixante-dix pour repérer les premiers signes évidents de la défaillance de l'emploi typique, soit l'emploi salarié permanent et à temps plein (Matte *et al.*, 1998), qui avait dominé les trois décennies précédentes. À partir de ce moment, l'emploi atypique gagne du terrain; il emprunte différentes formes : le travail à temps partiel, l'emploi autonome, l'emploi temporaire et le cumul des emplois. Comme le note l'OCDE/CERI (1996), ce phénomène a pris de l'ampleur dans la majorité des pays industrialisés. Au Canada, la période de récession économique du début des années quatre-vingt et celle du début des années quatre-vingt-dix ont provoqué la perte de nombreux emplois. Matte *et al.* (1998) observent que les reprises qui ont suivi ces périodes de récession n'ont pas permis de créer assez d'emplois pour rejoindre les sommets antérieurs. Ces mêmes auteurs constatent que, ici-même au Québec, il s'est créé plus de 670 000 emplois de 1976 à 1995. Par ailleurs, seulement 26,7% d'entre eux sont des emplois dits typiques. Autre fait intéressant, du nombre total de ces emplois atypiques créés, 38,9% sont des emplois à temps partiel et 34,4% sont des emplois autonomes. L'emploi atypique aurait plus que doublé de 1976 à 1995, passant de 16,7% à 29,3%. Selon le Conseil de la santé et du bien-être (1996), les travailleurs québécois exclus (personnes occupant un emploi à temps partiel ou recevant des prestations d'assurance-emploi ou de sécurité du revenu) représentaient 15,1% de la population adulte de 15 à 64 ans en 1978, alors qu'ils en constituaient 22,5% en 1994. Matte *et al.* (1998) estiment que pareille progression permet d'anticiper que la proportion de l'emploi atypique sera, d'ici vingt ans, supérieure à celle de l'emploi typique.

Ce portrait saisissant n'est pas propre qu'au Québec et au Canada. Inspirés des données de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE, 1997) et tenant compte des nuances entre les définitions des formes du travail atypique (travail à temps partiel, travail autonome et travail temporaire) de chaque pays membres, Matte *et al.* (1998) notent que le travail à temps partiel varie de 16% à 26% (sauf en Italie, dû au faible taux d'activité féminine) avec une augmentation de travailleurs qui s'y retrouvent involontairement; le travail autonome regroupe de 8% à 12% de la population active et les travailleurs temporaires constituent 2% à 11% des travailleurs des pays concernés.

Les personnes qui occupent ces emplois atypiques se retrouvent dans une situation de précarité plus ou moins grande. Certaines font le choix de ce statut et en sont heureuses. Plusieurs s'en accommodent, faute de mieux, en cherchant à s'assurer une certaine stabilité sur le marché du travail et un salaire satisfaisant. Un nombre croissant de personnes de ce groupe, plus particulièrement les jeunes et les femmes, subissent durement cette situation de précarité. Elles ont des revenus insuffisants. Plusieurs n'arrivent pas à obtenir un emploi qui pourrait éventuellement améliorer leur condition économique. Elles se retrouvent fort souvent en recherche d'emploi, n'ayant pu conserver ceux qu'ils avaient déjà obtenus. Une proportion croissante de ces travailleurs atypiques vivent des périodes prolongées de chômage. Les moins chanceux, les plus découragés, les moins qualifiés y demeurent et aboutissent à l'aide sociale.

1.2 Le chômage et l'exclusion

Le chômage est une maladie pour l'économie et la société dans son ensemble (Albertini, 1998). Tel un cancer, il peut laisser croire par moment que la situation s'améliore et même se résorbe. Mais il est insidieux, il fait son chemin, et cela, malgré des apparences de disparition progressive. Comme le remarque Goldfinger (1998) : «Le chômage se propage, s'incruste, se banalise; les systèmes de protection sociale se fissurent et se fragilisent, l'angoisse et l'anxiété s'accroissent» (p. 12). Par ailleurs, le discours politique et même certains calculs statistiques actuels laissent penser, depuis les deux dernières années, que les taux de chômage régressent de manière encourageante, notamment au Canada. Cependant, comme nous l'avons noté précédemment, une forte proportion des emplois créés sont précaires et l'évolution du marché du travail, de même que les changements qui l'accompagnent, ne sont pas le fait d'une simple conjoncture. Ces changements sont structureaux. Le chômage est lui aussi de type structurel, puisqu'il est la conséquence directe de la disparition croissante d'emplois dans presque tous les pays industrialisés.

Goldfinger (1998) parle d'un chômage massif, qui dure depuis vingt ans, dans les pays de l'union européenne. En 1997, il touchait presque 18 millions de personnes (environ 10% de la force de travail). Pour la même année, et pour l'ensemble des pays membres, l'OCDE (1997) constatait qu'environ 36 millions d'individus (7,5%) étaient au chômage. Au Mexique, 50% de la main-œuvre se retrouve dans cette situation (Onimus, 1997). Rifkin (1997) prévoit que, si la tendance devait se maintenir, la réorganisation des entrepri-

ses éliminera de un à deux millions d'emplois par an dans les années à venir. Croire en la disparition prochaine du chômage semble donc pure utopie.

Au Canada, le taux de chômage avoisinait 8,5% en 1998 (Statistique Canada, 1999). Cet organisme considère les personnes qui sont sans travail et en recherche d'emploi, c'est-à-dire les prestataires de l'assurance-emploi ainsi qu'un nombre croissant de bénéficiaires de la sécurité du revenu. De plus, un certain nombre de citoyens n'apparaissent pas dans ces statistiques, notamment les chômeurs découragés et les personnes sans chèque, qui sont de celles qui souffrent le plus de la crise actuelle. Toutes ces personnes frappées par le chômage se voient grandement menacées par la pauvreté et l'exclusion, une pauvreté qui n'a cessé de croître au cours des dernières années et qui atteint une diversité de citoyens.

L'exclusion professionnelle et sociale non seulement augmente, mais est en train de devenir un élément central de la société. Les « nouveaux pauvres » ne sont plus les personnes âgées ou les familles nombreuses, ni les héritiers de handicaps sociaux et culturels transmis de génération en génération. On devient pauvre à la suite d'un travail précaire, du chômage ou d'un problème d'emploi; on bascule dans la pauvreté à la suite d'un processus de sélection ou de précarisation. Les exclus sont maintenant des personnes aptes au travail (Gaullier, 1992, cité dans Tremblay, 1998, p. 4).

Au Canada, 5,2 millions de citoyens vivent avec un revenu insuffisant (Maranda et Leclerc, à paraître). Dans le même sens, la Fondation nationale entreprise et performance (1999) rapporte les données d'une recherche qui souligne que 10% des français vivaient dans un ménage pauvre en 1994. Ces statistiques sont d'autant inquiétantes, lorsqu'on constate que ce sont les jeunes qui écopent sévèrement de cette situation. Depuis 1993, le taux de chômage moyen des 15-24 ans a été de 18,5% au Canada (Grenier, 1998a) et il atteignait 11,7% chez les 25-29 ans (Grenier 1998b). Lanctôt et Lemieux (1996) observent que depuis le début des années quatre-vingt-dix, le poids des jeunes à l'aide sociale se maintient autour de 30%. Un nombre impressionnant de ces jeunes prestataires sont considérés aptes au travail (environ 9 sur 10). Cette pauvreté est tellement importante qu'elle réduit bien souvent leur capacité de mettre en marche un projet d'insertion ou de réinsertion socioprofessionnelle.

Tel qu'il est décrit ici, l'emploi est en souffrance. C'est ce qui amène d'ailleurs certains analystes à prévoir sa possible disparition (Forester, 1996;

Rifkin, 1997). Pour d'autres, plus optimistes (Goldfinger, 1998; Schnapper, 1997), il s'agit plutôt d'une réorganisation de l'emploi et du marché du travail dans son ensemble. Ils y voient la naissance possible d'une nouvelle économie, d'une nouvelle façon de vivre le travail et de s'intégrer socialement. Une chose est certaine, il est difficile de nier qu'il y ait crise, qu'elle soit temporaire ou insistante, qu'elle soit amplifiée ou réelle (OCDE, 1997). Trop de personnes et de systèmes subissent les transformations actuelles de l'emploi pour occulter sa présence. Trop d'entre eux sont en situation de déséquilibre, en quête de solutions dans un monde qui prescrit toujours et malgré tout une philosophie et des modalités d'intégration centrées sur l'emploi typique qui était la norme durant les Trente glorieuses.

Pour la personne, il est de plus en plus difficile de poursuivre de façon linéaire et avec une assez grande certitude ce parcours menant des études à un emploi typique relié à ses aspirations et permettant une rémunération adéquate pour bien s'intégrer à la vie active. Cette trajectoire qui a été très valorisée durant la deuxième moitié du présent siècle, et qui est toujours idéalisée aujourd'hui, contraste avec celles vécues par un nombre croissant de citoyens. Aujourd'hui, on se risque plus souvent à accepter les emplois qui s'offrent, à cumuler plus d'un emploi, à conserver un emploi même si les conditions de travail sont insatisfaisantes, à répondre aux exigences changeantes et croissantes des employeurs, à passer d'un emploi précaire à un autre, à assumer des périodes de chômage ou à vivre de l'aide sociale.

2. Impact de la crise sur les individus et les systèmes

Les périodes de quasi plein emploi que plusieurs pays industrialisés ont connues ont contribué à construire solidement «la centralité» et l'hégémonie du travail rémunéré. L'emploi est ainsi devenu le moyen presque incontournable pour répondre à ses besoins de base et pour réaliser des projets plus ambitieux, mais aussi pour accéder à la citoyenneté et obtenir du même coup une reconnaissance sociale. Dans les représentations dominantes, être en emploi, c'est être «inclus», c'est être «défini» à ses propres yeux et aux yeux des autres, c'est être situé personnellement et socialement, c'est être «normal». À l'inverse, être précaire, être sans emploi, c'est aujourd'hui, pour plusieurs personnes, être en situation de relative survie, se retrouver en perte ou en quête d'identité, c'est se sentir plus ou moins «anormal». Malgré la proportion grandissante et déjà imposante de personnes en situation de précarité, l'emploi

atypique et le chômage ne s'imposent pas comme nouvelle norme sociale. Les nécessités de la société de consommation et la dominance des représentations du travail des années passées font que les personnes continuent de rêver au travail stable et à temps plein pour bien gagner leur vie, pour se réaliser, mais aussi pour bien s'intégrer à la société (Bourassa et Fournier, à paraître; Fournier et Bourassa, à paraître).

Le travail, sous la forme de l'emploi, est devenu l'une des grandes finalités de la vie des individus dans nos sociétés. Ce rapport «téléologique» au travail, lorsqu'il est menacé, fissuré ou même absent, génère une crise du sens, une crise de la relation à soi et du lien avec les autres. À ce sujet Demazière (1996) écrit: «Plus que la misère économique qu'il engendre, le chômage signale la fin et la destruction des identités individuelles et collectives» (p. 336). L'emploi, étant donné toute la place et l'importance qui lui ont été accordées, est devenu un puissant opérateur de santé et de construction identitaire (Maranda et Leclerc, à paraître). Être sans emploi, ou être «instable» en emploi, ou se retrouver dans des statuts intermédiaires et incertains, dans des situations floues, c'est, pour plusieurs personnes, être en crise d'identité et se croire indigne. Être sans emploi, c'est aussi ne pas être citoyen à part entière, ne plus jouir du droit de cité (*Le Robert*, 1993). C'est être potentiellement ou avoir le sentiment de ne plus être tout à fait «inclus» ou être réellement désaffilié (Castel, 1996). Paradoxalement, même si les chômeurs ou les travailleurs atypiques sont nombreux, trop souvent ils se retrouvent seuls et isolés. La perte des relations que procure l'emploi stable, le manque d'argent restreignant les possibilités de participer à différentes activités, les risques accrus d'affaiblissement et même de rupture des liens conjugaux et familiaux (Schnapper, 1996) sont des manifestations récurrentes d'une crise du travail qui concourent à l'effritement des liens sociaux.

La crise mobilise et déstabilise les individus, mais aussi les systèmes humains qu'ils ont institués. Comme en témoigne les textes des auteurs ayant participé à ce *Cahier de la recherche en éducation*, l'école, l'entreprise ainsi que d'autres organismes qui offrent des services d'aide à l'emploi sont remis en question par cette crise. Pour l'école, il est de plus en plus difficile d'offrir une éducation qui corresponde aux nouvelles exigences d'intégration sociale et professionnelle. Elle reconnaît qu'elle ne peut plus fonctionner en vase clos, en affirmant son autorité en matière d'éducation. Elle s'ouvre alors davantage et cherche des partenaires pouvant l'aider à réaliser sa mission. Mais travailler en partenariat, c'est accepter de se confronter à la différence, c'est changer, c'est-

à-dire ne plus être tout à fait ce qu'elle était. Elle doit alors découvrir ce qu'elle peut devenir dans ce contexte de profondes mutations, sans pour autant s'assujettir aux exigences du marché de l'emploi, sans mettre en péril sa mission fondamentale. Des questions nouvelles s'imposent dans les systèmes scolaires : Éduquer qui? des citoyens ou des futurs travailleurs? Éduquer à quoi? Éduquer comment? Éduquer avec qui? Comment maintenir un équilibre entre l'instruction dans une perspective de développement intégral et les préoccupations de qualification de la main-d'œuvre (Ministère de l'Éducation du Québec, 1996)? Quel rôle l'école doit-elle jouer dans les diverses initiatives visant à resserrer les liens entre l'éducation et le marché du travail?

En tant que système humain et système de production, l'entreprise a également peine à s'adapter dans ce contexte de transformation. L'entreprise flexible remplace l'entreprise traditionnelle pour faire face à l'ouverture des marchés et à la concurrence (Tremblay, 1994). Elle a souvent à reconsidérer ses modes de gestion, ses finalités et les règles qui régissent son fonctionnement. Elle a, entre autres, besoin d'une main-d'œuvre qui puisse s'adapter à cette nouvelle réalité. On la requiert comme partenaire de l'école pour contribuer à la formation de ses futurs employés, et continuer à former ceux qui sont en place. On lui propose des subventions pour former et intégrer certaines portions de la main-d'œuvre bénéficiaire d'assurance-emploi et de sécurité du revenu. Cette ouverture à d'autres types d'organisation, de culture et de partenariat ne va pas de soi. Comment et jusqu'où s'impliquer dans ces partenariats avec l'école, l'État et les communautés? Comment assurer un rôle d'éducatrice? Quelle place donner à la formation continue?

Des services liés à l'emploi, subventionnés en partie ou en totalité par des instances gouvernementales, comme les programmes d'employabilité, d'insertion ou de réinsertion professionnelle, sont également affectés par cette crise. Leur présence est de plus en plus justifiée et requise par les populations plus ou moins défavorisées sur le plan de l'emploi. D'autre part, ces services sont offerts dans un contexte où les paradoxes et les contraintes gagnent en importance (Leclerc, Bourassa et Filteau, 1999). Par exemple, dans les services publics et communautaires d'aide à l'emploi, on se demande constamment : comment aider des personnes à trouver de l'emploi alors qu'il se fait de plus en plus rare, comment concilier les exigences parfois exagérément élevées des employeurs avec les profils des clients, quelle est l'employabilité requise par ce marché du travail en mutation, quels sont les modes possibles d'intégration socioprofessionnelle des clientèles qui n'ont pas les compétences et les res-

sources nécessaires pour combler les attentes de la vie de travail contemporaine? Par ailleurs, les intervenantes et les intervenants des services liés à l'emploi doivent composer avec des ressources très limitées et l'obligation d'obtenir des résultats élevés de placement à court terme alors qu'ils savent que certaines personnes ont besoin d'être accompagnées dans une démarche de plus longue haleine. Ils ont à maintenir un difficile équilibre entre l'espoir à insuffler à leurs clients et le danger de créer des illusions. L'exigence d'innovation à laquelle ils sont soumis se heurte à des normes strictes fixées par les bailleurs de fonds, à des attentes de résultats définis en termes étroits de placement et à des restrictions budgétaires de plus en plus difficiles à absorber. Dans ce contexte, quelles sont donc les approches et les pratiques éducatives (pratiques d'orientation, de *counseling*, d'information, de formation, etc.) à privilégier pour aider les sans-emploi à trouver les ressources, l'autonomie et la dignité auxquelles ils ont droit.

Ces diverses questions révèlent la nécessité de trouver des pistes d'action pour traverser la crise, voire en profiter. Comme le propose Gorz (1997), «il faut apprendre à discerner les chances non réalisées qui sommeillent dans le repli du présent» (p. 11). C'est dans cette perspective que des chercheurs interpellés par les problèmes individuels et systémiques générés par cette situation de l'emploi et ses conséquences sociales ont été invités à participer à ce numéro thématique. Ils présentent leur réflexion sur les réactions des individus et des systèmes éprouvant cette crise. Ils proposent ensuite quelques avenues d'interventions éducatives pour éduquer à l'emploi et à la citoyenneté dans les conditions actuelles d'insertion sociale et professionnelle.

3. Contributions

Ce numéro des *Cahiers de la recherche en éducation* contient sept articles d'auteurs québécois et européens¹, préoccupés par la crise du travail, par ses répercussions et par l'intervention éducative auprès de ceux et celles qui veulent intégrer ou réintégrer le monde du travail. Les articles de Fournier,

1 Les *Cahiers de la recherche en éducation* contiennent un nombre maximum de pages. Vu l'ampleur du présent numéro, deux articles, soit *L'insertion socioprofessionnelle : une recherche d'intégrité et une mise en œuvre du sens chez des femmes* (Spain, Bédard et Paiement) et *Mutations de l'enseignement technique et professionnel et différenciation des stratégies éducatives (Communauté française de Belgique)* (Grootaers, Franssen et Bajoit), se retrouvent dans le volume 6, numéro 1 de cette revue, qui s'inscrit en continuité avec le présent numéro.

Boivin et Viel, de Spain, Bédard et Paiement et de Santiago Delefosse, portent d'abord leur attention sur la place de l'individu au cœur de la crise. Ceux de Mérini, de Mazalon et Landry, de Grootaers, Franssen et Bajoit et de Ouali et Tilman, s'intéressent surtout à la réaction et à la mobilisation des systèmes dans ce contexte.

Le texte de Fournier, Boivin et Viel s'attache aux problèmes d'insertion socioprofessionnelle des jeunes adultes. Les auteurs décrivent nettement les manifestations de la crise de l'emploi chez cette population. Ils portent ensuite un regard critique sur des pratiques éducatives d'aide à l'insertion socioprofessionnelle qui ont prévalu depuis les vingt dernières années au Québec. Ils observent que ces pratiques ont été surtout guidées par des impératifs de placement, en vue de contrer l'exclusion et la dépendance sociale, en négligeant l'individu, ses besoins et ses aspirations. Selon ces chercheurs, le fait de ne pas reconnaître suffisamment «l'individualité» et «l'unicité» de chaque personne peut effectivement créer chez elle cette démobilitation, ce découragement et cette crise identitaire qui entrave sérieusement le potentiel d'insertion. À la lumière de données empiriques récoltées auprès de jeunes adultes, les auteurs réitèrent l'importance d'une intervention éducative qui accompagne l'individu dans la recherche et la réalisation de son projet d'insertion, c'est-à-dire d'un projet supporté par des objectifs pouvant être atteints à moyen et à long terme, par des objectifs qui ne soient pas uniquement centrés sur l'autonomie financière. Les chercheurs proposent une intervention éducative qui s'inspire d'une approche plus holistique, qui tient compte de l'ensemble des besoins de la personne et qui l'aide à développer la capacité de s'approprier son expérience, de se prendre en charge pour faire et réaliser ses choix avec le plus de liberté possible.

Spain, Bédard et Paiement se sont plus particulièrement intéressées au développement de carrière des femmes, qui sont, comme les jeunes, les plus durement touchées par la crise de l'emploi qui sévit. Leur réflexion, inspirée de résultats d'études récentes qu'elles ont réalisées, révèle d'abord la façon dont les femmes envisagent leur carrière et comment elles s'engagent dans leur vie professionnelle. Les autrices rapportent entre autres que les femmes situent leur vie professionnelle dans une expérience d'ensemble, dans un projet de vie globale où les autres sphères d'activités sont considérées (vie familiale, vie sociale, loisirs, etc.). Le travail constitue pour elles, bien sûr, une source de revenu, mais elles y voient aussi un lieu de réalisation de soi, leur permettant d'accéder à l'autonomie et de vivre des relations interper-

sonnelles satisfaisantes; elles y accordent d'ailleurs un rôle majeur dans leur cheminement de carrière. Les chercheuses mettent aussi en évidence l'expertise d'adaptation et de flexibilité des femmes. Amenées à modifier leur trajectoire professionnelle selon les circonstances de leur vie (laisser son emploi pour donner naissance et élever des enfants, passer d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel, retourner aux études, etc.), elles ont appris à naviguer dans les flots de l'instabilité et de l'incertitude. Selon les autrices, cette expérience des femmes, peut sûrement constituer une référence pour apprendre à mieux vivre dans le contexte de mutation actuelle. Spain, Bédard et Paiement terminent leur article en précisant quelques principes et pistes d'intervention éducative en *counseling* de carrière auprès des femmes. Tout comme Fournier, Boivin et Viel, ces autrices affirment l'importance de placer la personne et ses besoins au centre de l'intervention, de reconnaître ses compétences et sa manière singulière de se développer tant sur les plans personnel que professionnel.

Le troisième article de ce numéro est consacré à la pratique de l'histoire de vie dans les Centres de bilan de compétences en France. Partant de l'idée que le travail a occupé et qu'il occupe toujours une place primordiale dans la constitution de la subjectivité humaine, Marie Santiago Delefosse nous amène à comprendre en quoi cette crise du travail peut induire un bouleversement identitaire chez la personne qui la subit. En France, souligne l'autrice, plusieurs de ces personnes en crise se présentent dans les Centres de bilan de compétences en avouant leurs sentiments d'incompétence et d'insignifiance. Les accompagnateurs proposent alors cette approche concrète d'histoire de vie pour permettre à la personne de reconstruire son identité et d'élaborer un projet personnel et professionnel. Pour cette chercheuse aussi, il est déterminant de se centrer sur la personne et son histoire afin qu'elle puisse se réapproprier et découvrir son «unicité» et gagner du pouvoir sur sa vie par l'élaboration et par la réalisation d'un projet qui réponde davantage à ce qu'elle est. L'autrice justifie aussi cette approche d'un point de vue théorique et en démontre également les limites.

Les auteurs des quatre autres articles ont plutôt orienté leur analyse sur les systèmes et leurs pratiques. Corine Mérini s'intéresse à la notion et aux pratiques de partenariat en éducation. Elle examine plus particulièrement les difficultés d'insertion professionnelle de jeunes diplômés d'universités et l'aide limitée qu'ils reçoivent au moment de la transition vers l'emploi. Elle constate que la crise force de plus en plus l'université à s'ouvrir, pour être notamment plus au fait de l'évolution du marché du travail et des exigences de la vie

active. Dans son désir de mieux former les jeunes, de favoriser une meilleure adéquation diplôme/travail, l'université multiplie les collaborations avec le monde du travail. Ces partenariats université/entreprise ne sont toutefois pas faciles à réaliser étant donné les différences multiples qui caractérisent chacun des deux systèmes impliqués (éducatif et productif). L'autrice présente une fine analyse de la complexité de ce type de rapport, sa nature et ses effets. Elle insiste également pour dire que le partenariat en éducation n'a de sens que s'il est vraiment centré sur l'apprentissage et le développement de l'étudiant.

L'alternance travail-études est l'une des stratégies pédagogiques qui met à contribution les partenaires du monde de l'éducation et ceux du monde du travail. Mazalon et Landry notent que cette pratique relativement ancienne (du côté européen) connaît un regain de popularité en raison de la crise de l'emploi. Les auteurs retracent la courte histoire de son application au Québec à divers niveaux d'enseignement (universitaire, collégial et secondaire). S'attachant davantage à «l'alternance sous statut scolaire», ils offrent une définition de cette notion en présentant les modalités organisationnelles et pédagogiques qui la caractérisent. Cette pratique, parce qu'elle met à contribution les compétences de l'école et celles de l'entreprise, est perçue comme une alternative pour favoriser des apprentissages grâce au lien théorie/pratique, et aussi pour aider les jeunes à préciser leur orientation et à faciliter leur insertion socioprofessionnelle. Cette pratique éducative est d'ailleurs de plus en plus préconisée au Québec, surtout auprès des jeunes qui présentent des difficultés scolaires. Les auteurs identifient les forces, les limites et les conditions de réussite de l'alternance travail-études en mettant, entre autres, en évidence la nécessité de placer l'étudiant et son projet personnel et professionnel au centre du système de formation.

Les deux derniers articles de ce numéro proviennent de la Belgique. Ils s'intéressent aux problèmes liés à la mutation de l'enseignement technique et professionnel qui durent depuis quelques années dans la partie francophone de ce pays.

Grootaers, Franssen et Bajoit analysent cette problématique selon une perspective sociohistorique. Alors que l'enseignement technique et professionnel savait à quoi il servait jadis, les changements tels l'augmentation du nombre d'élèves, la rénovation de l'enseignement secondaire ainsi que la montée du chômage sont venus remettre profondément en question la perti-

nence de ce type de formation. Les auteurs soulèvent les questions qui hantent les divers intervenants impliqués dans ces filières. À quoi doit-on former les jeunes sur les plans humain et professionnel? Comment composer avec les difficultés contemporaines que vivent les jeunes, comme ceux ayant trait à la socialisation (chômage, inégalité, pauvreté, exclusion)? Quel doit être le rôle des enseignants? Comment concilier les rôles de maître et d'accompagnateur? La crise issue des transformations sociales et du marché du travail en particulier en provoque donc une autre chez ces intervenants. Les auteurs parlent d'ailleurs de crise identitaire. Ils montrent comment il est difficile pour l'école de changer et de ne plus faire du plus de la même chose. L'école est devenue défensive, affirment-ils. Ils indiquent enfin que quelques initiatives nouvelles sont tentées. Par ailleurs, ils mettent en doute le caractère novateur de ces pratiques éducatives à la lumière d'arguments qui laissent apparaître les voies possibles d'une réforme réelle.

Ouali et Tilman poussent plus à fond l'analyse de deux actions novatrices visant à moderniser l'enseignement technique et professionnel en Belgique: 1) celle d'un projet pilote d'enseignement professionnel mené dans six écoles de la région bruxelloise; 2) celle de la Commission des professions et des qualifications, qui travaille en collaboration avec d'autres partenaires sociaux afin de déterminer des profils de qualification et de formation servant à la restructuration de la formation professionnelle à l'école. Les auteurs présentent les succès et les limites de ces expériences. Ils dénoncent enfin l'absence de «structures intermédiaires de pilotage de l'innovation» et le parachutage de responsabilités dans les écoles sans que celles-ci soient préparées ou soutenues pour les assumer. Les expériences novatrices demeurent des faits isolés, qui se bâtissent dans l'ici et maintenant, par essais et erreurs, sans qu'elles ne soient inspirées d'une connaissance élargie des tensions que traverse l'école; ce procédé est qualifié de système D par ces chercheurs. Ils proposent notamment que ces initiatives locales soient intégrées à un mouvement plus vaste, impliquant les instances politiques et favorisant un réseautage entre les différentes écoles et d'autres partenaires comme les entreprises par exemple. Ils reconnaissent aussi, comme d'autres auteurs cités précédemment, la pertinence d'un partenariat moins harsardeux entre l'école et l'entreprise pour enrichir la formation professionnelle et aider les jeunes à s'insérer. Toutefois, ils apportent des nuances importantes relativement aux types d'acquisitions qui doivent être faites par les jeunes dans ces formations et aux exigences indues des entreprises et aussi par rapport à la pratique même du partenariat.

Références

- ALBERTINI, J.M. (1998).
Pour en finir avec le chômage. Toulouse: Éditions Milan.
- BOURASSA, B. et FOURNIER, G. (à paraître).
Positions socioprofessionnelles des jeunes adultes. Les Actes du CONAT. Ontario: Colloque national touchant le développement de carrière, Career Centre, Université de Toronto.
- CASTEL, R. (1996).
 Les marginaux dans l'histoire. In S. Paugam (dir.), *L'exclusion, l'état des savoirs* (p.32-41). Paris: Éditions de la Découverte.
- CHALIFOUR, S. (1997).
 La question sociale et la réduction du temps de travail. Travailler autrement. Vivre mieux? *Possibles*, 21(2), 47-64.
- CONSEIL DE LA SANTÉ ET DU BIEN-ÊTRE (1996).
L'harmonisation des politiques de lutte contre l'exclusion. Québec: Gouvernement du Québec.
- DELORS, J. (1996).
L'éducation: un trésor est caché dedans. Paris: Éditions UNESCO/Éditions Odile Jacob.
- DEMAZIÈRE, D. (1996).
 Chômage et dynamique identitaire. In S. Paugam (dir.), *L'exclusion, l'état des savoirs* (p.335-343). Paris: Éditions de la Découverte.
- FONDATION NATIONALE ENTREPRISE ET PERFORMANCE (1999).
 Travail: mode d'emploi. *Pangloss*, 29. Abbeville: FNEP.
- FORESTER, V. (1996).
L'horreur économique. Paris: Fayard.
- FOURNIER, G. et BOURASSA, B. (à paraître).
 Les 16-30 ans et le marché du travail: vers une nouvelle norme. In G. Fournier et B. Bourassa (dir.), *Les 16-30 ans et le marché du travail: quand la marge devient la norme*. Sainte-Foy: Les Presses de l'Université Laval.
- GOLDFINGER, C. (1998).
Travail et hors-travail: vers une société fluide. Paris: Éditions Odile Jacob.
- GORZ, A. (1997).
Misères du présent, richesse du possible. Paris: Éditions Galilée.
- GRENIER, A. (1998a).
 La main-d'œuvre. *Le marché du travail*, 19(5), 63-72.
- GRENIER, A. (1998b).
Les jeunes et le marché du travail: tendances et situation récente. Québec: Direction de l'analyse du marché du travail et de l'évaluation, Emploi-Québec.

LANCTÔT, P. et LEMIEUX, N. (1996).

Profil des jeunes de moins de 30 ans, aptes au travail, à l'aide de dernier recours. Québec : Direction générale des politiques et des programmes, Direction de la recherche, de l'évaluation et de la statistique, Ministère de la Sécurité du revenu.

LE ROBERT 1 (1993).

Dictionnaire de la langue française. Paris: Les Dictionnaires Le Robert.

LECLERC, C., BOURASSA, B et FILTEAU, O. (1999).

Défier l'exclusion. Rapport de recherche sur la reconnaissance des savoirs pratiques des intervenantes et intervenants des services externes de main-d'œuvre. *Cahiers du Centre de recherche sur le développement de carrière* (CERDEC). Sainte-Foy: Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval.

MARANDA, M.F. et LECLERC, C. (à paraître).

Le discours morose et les jeunes selon la psychodynamique du travail. In G. Fournier, M. Monette, et S. Bourdon (dir.), *L'insertion socioprofessionnelle: un jeu de stratégies ou un jeu de hasard?* Sainte-Foy: Les Presses de l'Université Laval.

MATTE, D., BALDINO, D. et COURCHESNE, R. (dir.) (1998).

L'évolution de l'emploi atypique au Québec. Québec: Les Publications du Québec, Ministère du Travail, Gouvernement du Québec.

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC (1996).

Les états généraux sur l'éducation 1995-1996: exposé de la situation. Québec: Gouvernement du Québec.

OCDE (1997).

Technology and industrial performance. Paris: OCDE.

OCDE/CERI (1996).

Choisir son avenir: les jeunes et l'orientation professionnelle. Paris: OCDE.

ONIMUS, J. (1997).

Quand le travail disparaît. Paris: Desclée De Brouwer.

PERRET, B. (1995).

L'avenir du travail – Les démocraties face au chômage. Paris: Éditions du Seuil.

RIFKIN, J. (1997).

La fin du travail. Montréal: Éditions de la Découverte, Boréal/Compact.

SCHNAPPER, D. (1996).

Intégration et exclusion dans les sociétés modernes. In S. Paugam (dir), *L'exclusion, l'état des savoirs* (p.23-31). Paris: Éditions de la Découverte.

SCHNAPPER, D. (1997).

Contre la fin du travail – Entretien avec Philippe Petit. Paris: Les Éditions Textuel.

STATISTIQUE CANADA (1999).

Population active, occupée et en chômage, et taux d'activité et de chômage – Le Canada en statistiques. Document téléaccessible à l'adresse URL: <http://www.statcan.ca/français/pgdb/people/labour/labor07a_f.htm>.

TREMBLAY, D.G. (1994).

Chômage, flexibilité et précarité d'emploi. *In* F. Dumont, S. Langlois et Y. Martin (dir.), *Traité des problèmes sociaux* (p.623-652). Québec: Institut québécois de recherche sur la culture.

TREMBLAY, D.G. (1998).

L'exclusion du marché du travail et la participation des jeunes: quelques éléments de réflexion. *In* *Forum virtuel – Les jeunes et la participation civique.* Document téléaccessible à l'adresse URL: <<http://199.202.42.208/pres02.html>>.