

De la précarité de l'emploi à la préparation professionnelle des jeunes

Normand M. Bengle and Claude Laflamme

Volume 17, Number 1, 1991

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/900690ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/900690ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Revue des sciences de l'éducation

ISSN

0318-479X (print)

1705-0065 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Bengle, N. M. & Laflamme, C. (1991). De la précarité de l'emploi à la préparation professionnelle des jeunes. *Revue des sciences de l'éducation*, 17(1), 131–141. <https://doi.org/10.7202/900690ar>

Documents

De la précarité de l'emploi à la préparation professionnelle des jeunes

**Normand M. Bengle
Claude Laflamme
Professeurs-chercheurs
Université de Sherbrooke**

Nos recherches des dernières années sur l'insertion professionnelle des jeunes ont permis non seulement de rencontrer et d'interroger des enseignants, des jeunes finissants, des jeunes chômeurs et des travailleurs, des employeurs, mais de s'interroger et d'analyser l'impact des grandes mutations dans l'économie et dans le monde du travail sur l'école et, plus précisément, sur la préparation professionnelle des jeunes. Très souvent, les difficultés rencontrées par les jeunes sur le marché du travail sont attribuées à leur manque de préparation professionnelle, de motivation, de compétence technique et de compétence sociale.

Depuis les dix dernières années le monde du travail subit des transformations importantes dans son contenu et dans sa structure. En effet, les postes de travail sont de plus en plus modifiés en qualité et en quantité. La crise économique du début des années 80 a des répercussions sur le taux de chômage, sur l'introduction des nouvelles technologies dans les postes de travail, sur la précarité croissante du travail et sur l'accroissement du nombre de personnes inactives.

Le présent texte examine l'impact de ces mutations sur la position du travail dans la société québécoise et, partant, sur le rôle de l'école dans la préparation professionnelle des jeunes. Traditionnellement, le système d'enseignement a toujours rempli, parmi plusieurs fonctions dans la société, celle de préparer la nouvelle génération à occuper les postes de travail disponibles sur le marché du travail. Cette préparation comprenait la transmission autant de savoirs techniques que de savoirs sociaux indispensables à l'exercice des métiers et des professions disponibles.

Le marché de l'emploi en mutation

Plusieurs changements dans le monde du travail sont observables depuis ces dernières années, mais examinons d'un peu plus près ceux qui concernent peut-être plus directement l'école: l'instabilité des occupations et la restructuration du marché du travail et, enfin, l'importance du travail.

Précarité de l'emploi

On assiste, en effet, depuis une dizaine d'années, à une croissance des emplois précaires au Québec. Les statistiques fournies par les différents organismes gouvernementaux, tant au Québec qu'à Ottawa, montrent une accélération de l'instabilité dans l'emploi au Québec. En effet, sur une population active de 3 213 885, en 1985-86 (données les plus récentes), on remarque qu'elle est constituée de 58 % (1 864 440) d'hommes et de 42 % de femmes (1 349 445). Le chômage était de 12 % (223 605) pour les hommes et de 14,4 % (194 325) pour les femmes. Nous sommes donc en présence d'une population travaillante¹ de l'ordre de 2 795 955.

Examinons la stabilité et la précarité de l'emploi occupé par cette population travaillante en 1985 (2 795 955). Dans l'ensemble, 51 % (1 425 945) travaillent à temps plein et 49 % (1 370 010) des personnes sont employées à temps partiel². En 1980, les personnes travaillant à temps partiel ne représentaient que 16 % de la population travaillante. Si les personnes qui occupent un poste de travail en 1985 le font dans 49 % des cas à temps partiel, cette situation illustre le niveau de précarité auquel sont soumis les travailleuses et travailleurs québécois. À première vue, ceux qui travaillent à temps plein (51 %) semblent à l'abri de l'instabilité de leur travail, mais cette donnée est incomplète dans la mesure où elle ne fournit aucune information sur la quantité de personnes embauchées à contrat plus ou moins renouvelable à échéance.

La situation de précarité des personnes susceptibles de travailler au Québec peut être examinée sous un autre angle. En effet, il est possible de calculer un taux de «sous-employabilité» de la main-d'oeuvre. Ce taux comprend toutes les personnes susceptibles d'occuper un poste de travail et qui travaillent très peu ou pas du tout. Par exemple, pour calculer la «sous-employabilité» de la main-d'oeuvre québécoise, en 1985, considérant une population travaillante alors de 2 795 955, il faut d'abord additionner le nombre de personnes travaillant à temps partiel (1 370 010), le nombre de personnes en chômage (417 930) et le nombre de personnes bénéficiaires de l'aide sociale mais aptes au travail³ (247 015), soit au total 2 034 955 personnes, et diviser ce nombre par le total de la population travaillante (3 460 900). La population travaillante inclut cette fois-ci les personnes en chômage et les personnes bénéficiaires de l'aide sociale mais aptes au travail. L'on obtient aussi un taux de «sous-employabilité» de 59 %, soit $2\,034\,955 \div 3\,460\,900$.

En somme, près des trois cinquièmes de la main-d'oeuvre québécoise étaient sous-employés en 1985. Ce taux exclut les sans-abris (estimés à 15 000 à Montréal), les femmes retenues au foyer faute de postes de travail disponibles, les étudiants maintenus dans le système d'enseignement pour le même motif et, enfin, les personnes inscrites dans des programmes gouvernementaux de formation de la main-d'oeuvre (dont le droit à un poste de travail suite à la formation est loin d'être assuré). Ces résultats montrent que, dans une large mesure, l'économie de la société québécoise n'a pas besoin pour fonctionner de mettre au travail à temps plein la majorité de ses travailleurs.

Sans disposer de données plus récentes, il semble permis de penser que la situation de l'emploi en 1989-90 ne s'est pas améliorée. Il est probable que la relative prospérité économique des toutes dernières années ne s'est pas effectuée en invitant plus de monde au travail mais plutôt, grâce à l'apport des nouvelles technologies dans les emplois reliés à la production. La situation économique étant relativement instable (taux d'inflation et d'intérêt fluctuants, taux de chômage et d'aide sociale constants), l'instabilité de l'emploi s'est probablement accentuée ces dernières années. Il est plus facile pour un employeur de congédier, même temporairement, un individu à temps partiel ou en fin de contrat qu'un travailleur syndiqué et permanent. De plus, la création d'emploi, depuis 1985, a surtout été effectuée dans le secteur tertiaire et, plus précisément, dans la restauration, l'hôtellerie et la vente au détail. Ces postes de travail sont reconnus pour leur précarité et leurs conditions de travail difficiles.

Par ailleurs, le travail précaire est aussi accompagné, depuis le milieu des années 70, d'une augmentation des travaux de services qui se font généralement «au noir»: ménage à domicile, tondage de pelouse, gardiennage d'enfants, réparations et travaux domestiques de tout genre. Il est difficile d'obtenir des données rigoureuses sur cette situation, mais il semble permis de penser que de plus en plus de personnes gagnent leur vie de cette manière. Cette situation laisse croire que ces services coûtent moins cher à leurs consommateurs que ce que leur travail rapporte et que ceux-ci libèrent des heures permettant de travailler plus, ou encore de se divertir. D'une façon plus fondamentale, on peut s'interroger sur l'importance de plus en plus grande d'un contexte d'inégalité sociale croissant où une partie des travailleurs s'accaparent les activités de travail bien rémunérées et contraignent, dans une certaine mesure, une autre partie au rôle de serviteur.

Division du marché du travail

Durant les années 60, certains économistes et sociologues, s'inspirant des travaux de Keer (1954), développèrent un nouveau modèle qui distingue deux marchés du travail: un marché primaire regroupant environ 85 % de la main-d'oeuvre active avec ses institutions et procédures de recrutement, de promotion et de formation, bref un marché structuré dans lequel les conditions de travail sont intéressantes; et un marché secondaire réservé à une main-d'oeuvre non qualifiée, dont les connaissances théoriques sont peu développées et les habiletés manuelles sont acquises par la pratique et sur le tas. Ce dernier marché est peu structuré et fait appel de manière irrégulière à cette main-d'oeuvre.

Ce modèle doit être développé car les données récentes sur le marché du travail tendent à montrer que la somme de travail à effectuer dans la société québécoise se répartit entre trois grandes catégories de travailleurs: une élite professionnelle, une main-d'oeuvre en attente et une main-d'oeuvre déclassée. Poussons plus avant l'examen de ces trois types de main-d'oeuvre.

L'élite professionnelle est concentrée dans les secteurs de pointe de l'industrie et des services étatiques. Certains de ces travailleurs sont fortement sco-

larisés dans des domaines spécialisés (électronique, ingénierie, administration). Ils sont généralement très mobiles, pouvant passer d'une industrie à l'autre ou d'un service étatique à l'autre. D'autres travailleurs moins scolarisés font aussi partie de cette élite professionnelle. Ils sont reconnus pour leurs qualités personnelles (assiduité au travail, respect de la discipline et de la hiérarchie, débrouillardise, etc.) et sont capables de mobilité d'un poste de travail à l'autre. Ils doivent leurs qualifications à leur employeur. Dans une large mesure, l'entreprise dépend de ce personnel et, en retour, elle lui assure une stabilité d'emploi et des conditions de travail avantageuses. Une éthique du travail traditionnel est incorporée dans une culture d'entreprise que l'élite professionnelle doit partager. Pour garantir ces conditions à l'élite professionnelle, les grandes entreprises doivent sous-traiter au maximum leur production avec un vaste réseau d'entreprises périphériques. De plus en plus d'entreprises, incluant l'État, font appel à des bureaux de consultants et à des petites usines pour effectuer une partie du travail traditionnellement fait par elles. La dernière crise économique a été l'occasion, pour les grandes entreprises, de «dégraisser» la masse salariale par des congédiements et des mises à la retraite anticipée. Lors de la reprise économique, il fut plus commode de refiler les nouvelles demandes à des petites entreprises qui embauchent de la main-d'oeuvre sur appel et congédient tout aussi facilement. Cette situation confère autant aux grandes entreprises qu'aux moyennes et petites des capacités de réactions rapides. Les entreprises de plus petites tailles servent ainsi d'amortisseurs lors des fluctuations conjoncturelles: embauchant et congédiant selon l'évolution de la demande. Les travailleurs de ces dernières sont généralement sans protection syndicale. Comme le souligne Gorz (1989, p. 86): «La sécurité d'emploi dans la firme mère a pour envers la précarité de l'emploi et l'insécurité sociale dans le reste de l'économie.»

La main-d'oeuvre en attente est relativement hétérogène quant à sa formation et à ses qualifications, mais assez homogène en regard de son âge. En effet, elle est principalement constituée de jeunes (18-30 ans) qui travaillent à contrat, occasionnellement, à temps partiel et qui aspirent, dans une large mesure, à passer dans l'élite professionnelle. Cette main-d'oeuvre peut être scolarisée dans des domaines où le pouvoir du diplôme (lettres, sciences humaines et sociale) sur le marché du travail est faible. Ainsi, elle travaille à contrat ou sur appel. Par ailleurs, la scolarité n'a pas nécessairement une importance majeure dans la mesure où une partie de cette catégorie de travailleurs est aussi moins scolarisée (secondaire professionnel ou cégep technique). La P.M.E. est son principal employeur en fonction de la sous-traitance et de la situation économique, bref de la conjoncture. Souvent sans qualification, cette main-d'oeuvre se concentre dans le secteur des services (restauration, transport des marchandises ou des personnes, entretien, etc.) dans l'attente de l'ouverture d'un poste dans un secteur où les conditions de travail seront plus intéressantes. Cette situation d'attente peut être plus ou moins longue et, selon la longueur, provoquer des problèmes pour les grandes entreprises où est principalement concentrée l'élite professionnelle. En effet, les grandes entreprises qui développent une culture organisationnelle forte auront peut-être certaines difficultés d'intégration professionnelle des tra-

vailleurs à contrat et des surnuméraires qui, se percevant de passage, ne désirent pas s'intégrer. Toutefois, l'entreprise peut faire miroiter aux nouveaux travailleurs une permanence potentielle, si la demande de produits et les comportements au travail se maintiennent. La situation d'attente et la précarité des postes de travail peuvent faire en sorte que plusieurs travailleurs de cette catégorie se retrouvent éventuellement dans la dernière catégorie qui est celle de la main-d'oeuvre déclassée.

La main-d'oeuvre déclassée se retrouve principalement au chômage ou à faire de multiples petits travaux «au noir». Si, à première vue, ces travailleurs peuvent être considérés débrouillards, ils sont socialement coûteux par les impôts qu'ils ne payent pas et par les services sociaux (hôpitaux, routes, etc.) qu'ils utilisent. Il n'est pas certain que socialement ce type de travail soit valorisé, d'une part, et qu'il permette le développement des habiletés et des potentialités personnelles puisqu'il est souvent concentré dans les services (entretien, gardiennage, etc.), d'autre part. Cette catégorie de travailleurs va et vient régulièrement entre le travail temporaire, l'assurance-chômage et l'aide sociale. À ce titre, elle n'est que partiellement déclassée et susceptible de rejoindre les rangs de la catégorie précédente. Cependant, un séjour relativement long dans la catégorie des déclassés risque de provoquer un déclassement chronique. Sur le marché du travail, une période prolongée en chômage ou à l'aide sociale handicape sérieusement le travailleur dans l'évaluation de l'employeur. Nos recherches sur l'insertion professionnelle des jeunes montrent, entre autres, que la réticence des employeurs à l'égard des jeunes est directement proportionnelle à la durée de la période de chômage ou d'aide sociale. En résumé, cette catégorie de travailleurs se divise en partiellement déclassée (susceptibles de rejoindre la catégorie en attente) et totalement déclassée (bénéficiaires de l'aide sociale depuis une assez longue période). Dans cette catégorie se retrouvent principalement les anciens travailleurs sous-qualifiés, voire assez souvent sous-scolarisés (secondaire incomplet). Plusieurs programmes gouvernementaux cherchent à rejoindre cette portion des travailleurs.

L'importance numérique de chacune de ces catégories dans le marché du travail est tributaire de la conjoncture économique et de la vitesse d'introduction des nouvelles technologies dans la production. On assiste depuis les cinq dernières années à une conjoncture économique assez favorable, et pourtant, le taux de chômage officiel est demeuré autour de 10 % et la position ainsi que le poids relatifs de chacune des catégories dans la structure du marché du travail n'ont pas beaucoup changé. Il faut reconnaître que les entreprises sont en mesure de répondre à une demande de plus en plus grande de produits avec une technologie plus développée sans faire appel à une main-d'oeuvre supplémentaire.

Cette «trichotomie» (triple division) du marché du travail paraît se produire dans beaucoup de sociétés post-industrielles. Lecher (1986, cité par Gorz, 1989, p. 90) estime que l'Allemagne des années 90 connaîtra la répartition suivante de sa main-d'oeuvre: «25 % dans l'élite professionnelle, 25 % dans la main-d'oeuvre en attente et 50 % dans la main-d'oeuvre déclassée».

Le taux de sous-employabilité au Québec (59 %) montre que la situation n'est pas très loin de celle de l'Allemagne. En effet, plusieurs de ceux qui travaillent à temps partiel sont en quelque sorte en attente de passer dans la catégorie de l'élite professionnelle par l'obtention de la permanence.

Cette nouvelle réalité du marché du travail, où les enjeux ne se situent plus au niveau de l'offre et de la demande d'emploi, questionne le système d'enseignement dans deux de ses fonctions majeures, c'est-à-dire celle de la formation «polyvalente» et celle de la formation professionnelle (Bengle et Laflamme, 1979).

Position de l'école

Devant une telle situation dans notre société de plus en plus technocratique où le travail risque de devenir une valeur accessoire, deux scénarios majeurs concernant l'orientation du système d'enseignement semblent se dessiner: l'un mise sur des changements s'inscrivant dans l'idéologie traditionnelle axée sur la valorisation du travail dans la vie des acteurs sociaux et dans la société, et l'autre s'inspire d'une idéologie novatrice où la vie n'est plus le travail et le travail n'est plus la vie.

Les buts du système scolaire public s'alignent de plus en plus sur la rationalité économique et plus spécifiquement sur la sélection et la formation d'un capital humain répondant aux besoins du marché du travail. Cette tendance menace-t-elle sérieusement la fonction de formation générale du citoyen en privilégiant celle plus étroitement définie de la formation professionnelle immédiatement utilitaire? Afin d'apporter des éléments de réponse à cette question il faut s'interroger sur certains phénomènes cruciaux concernant la formation culturelle, sociale et professionnelle des jeunes.

L'école au service de l'industrie

L'expérience du partenariat école-industrie, pour diffus qu'il soit dans sa structure actuelle, au Québec, tend malgré tout à s'implanter et à se définir tout en s'inspirant largement de nos voisins américains.

Toutes sortes d'ententes sont conclues entre les commissions scolaires, les collèges ou les universités, d'une part, et les regroupements d'industries locales ou régionales, d'autre part. Certains défenseurs québécois du rapprochement de ces deux solitudes vont jusqu'à espérer la création d'organismes semblables aux organismes nationaux américains⁴. Pour augmenter le bassin de main-d'oeuvre disponible, l'industrie américaine a activement participé à la création et à l'orientation de programmes nationaux importants. Parmi ceux-ci examinons sommairement les suivants: *Jobs for America's Graduates*, *Adopt-A-School Program* et *Atlanta Partnerships of Business and Education*.⁵

Le programme national *Jobs for America's Graduates* (JAG) vise à accroître l'implication industrielle en milieu scolaire afin d'augmenter «l'employabilité» des gens inscrits à ce programme. Cette organisation est composée de

membres influents de l'industrie dont Pierre S. DuPont, John D. Rockefeller, respectivement gouverneur et président de l'organisme national. Les grandes banques ont leurs représentants ainsi que certaines corporations ou sociétés multinationales américaines, auxquelles s'ajoutent des représentants gouvernementaux et le vice-président des États-Unis. Ce programme vise à préparer un jeune, jugé potentiellement «non employable», à devenir «employable» pour des occupations de premier niveau (*entry-level*). Les employeurs privés, majoritaires dans les conseils locaux, ont à définir les compétences requises. Le postulat de base derrière ce programme est à l'effet que si ces jeunes avaient réalisé des apprentissages plus importants, avaient acquis des compétences techniques et sociales plus appropriées, avaient cherché des emplois plus près de leurs compétences et avaient montré une volonté de travailler, ils auraient eu une meilleure chance de détenir un emploi aujourd'hui. Pour corriger cela, un curriculum a été construit pour rendre le «jeune employable». À ce curriculum s'ajoutent des recommandations d'emploi et des visites industrielles. Ce programme ne tient pas compte de la structure d'opportunité du marché du travail et de l'impact technologique sur la qualité et le volume des emplois offerts. Ce sont sur les besoins à court terme des industries que l'emphase est placée. Moore (1983, p. 17) ayant étudié des curriculums analogues a décrit de façon métaphorique ce genre de curriculum:

...The aim of the program is to develop the trainee's sense of "realism", match talents to jobs, and optimise employability. This is achieved by training the young person to cope with a plethora of detail... clocking-on, looking-up addresses, using telephones, filling-in form, etc. Social and life skills training has the same relation to life than painting by numbers has to art.

L'entente entre le milieu des affaires et la commission scolaire appelée *Adopt-A-School* est un autre type de partenariat: il s'agit d'un modèle qui établit une relation étroite entre les entreprises et les écoles du voisinage et qui permet la formulation d'un curriculum répondant directement aux besoins des industries collaboratrices. Dans la région de Dallas, 529 entreprises ont «adopté» les 171 écoles secondaires du district scolaire. Les entreprises fournissent l'équipement et le matériel, et des employés se portent volontaires pour répondre aux besoins identifiés. Certains de ces programmes sont gérés et opérés par la Chambre de commerce, d'autres par la Commission scolaire, et un nombre réduit par des organisations à but non lucratif. Dans la région de Boston, il existe une conférence, ou commission trilatérale, composée de la Chambre de commerce, l'Alliance nationale pour les affaires et la Commission scolaire. Les entreprises participantes désignent une personne pour agir à titre d'agent corporatif dans chacune des écoles. La Corporation trilatérale assigne des entreprises à des écoles spécifiques selon des critères géographiques, selon les liens déjà existants, ou selon les curriculums existants dans l'école et leurs affinités avec un type d'entreprise. L'école, pour sa part, désigne un coordonnateur scolaire pour travailler avec le représentant d'entreprise afin de préciser les besoins de formation. Les activités scolaires, qui sont générées par cette collaboration, sont des programmes de développement de carrière dont l'objectif principal est de préparer les étudiants à occuper des emplois.

Le partenariat dans la région d'Atlanta, l'*Atlanta Partnership of Business and Education*, a le même objectif que les précédents, à savoir: fournir les conseils nécessaires au milieu scolaire afin que le curriculum soit aligné sur les besoins de l'industrie. L'un des programmes développés grâce à cette entente est géré par un comité composé de représentants de huit banques différentes. Le programme a été conçu spécialement afin de former des employés pour les institutions financières et la communauté des affaires. Le partenariat d'Atlanta a mis sur pied un programme pour les enseignants, le *Career Orientations for Public Educators*. Les enseignants doivent rencontrer les employeurs locaux dans le but de connaître leurs besoins de main-d'oeuvre et les caractéristiques des emplois offerts. C'est ainsi que les enseignants et les élèves servent les intérêts des employeurs locaux et régionaux à l'intérieur d'ententes animées par l'esprit de rapprochement et de partenariat entre l'école et l'industrie.

Les cas relatés jusqu'ici illustrent très brièvement la nature des rapports que peuvent entretenir le monde scolaire et le monde des affaires. L'introduction de la rationalité économique dans les programmes scolaires par le biais du contrôle qu'exerce l'industrie sur l'orientation de la formation s'inscrit dans une idéologie très précise. En effet, les rapports gouvernementaux américains convergent tous dans le même sens: l'économie va mal et le coupable, c'est le système scolaire, l'éducation. Dans son rapport choc de 1983, *A Nation at Risk*, le Département de l'Éducation des États-Unis à Washington affirme:

If an unfriendly foreign power had attempted to impose in America the mediocre educational performance that exist today, we might well have viewed it as an act of war (National Commission on Excellence in Education, 1983, p. 27).

La faillite du système scolaire est directement identifiée comme le principal facteur responsable de la mauvaise préparation de la main-d'oeuvre devant gagner la guerre commerciale internationale. Un autre rapport, en 1983, *Action for Excellence*, du Task Force on Education for Economic Growth of the Education Commission of the States, affirme:

We believe especially that business, in their role as employers, should be much more deeply involved in the process of setting goals for education in America and in helping out schools to reach these goals.⁶

Ce rapport affirme clairement qu'il s'avère nécessaire de mettre l'école au service du système économique et plus particulièrement de l'industrie. La piètre performance américaine sur le plan de la concurrence internationale est attribuée au manque de préparation professionnelle des salariés. Le rapport va même jusqu'à proposer un curriculum scolaire national basé sur les compétences de bases suivantes: capacité accrue de lecture, d'écriture, d'élocution, connaissance des mathématiques, des sciences, de l'économie et des ordinateurs. De plus, l'école doit, selon le rapport, socialiser le jeune aux lieux de travail en développant certaines compétences sociales, dont la présence au travail et la ponctualité.

Au Québec, nous assistons à la mise en place progressive de la structure partenariale, au niveau secondaire et collégial, sur la base d'ententes spécifiques visant l'alignement de la formation professionnelle sur les besoins d'entreprises locales et régionales. Quelques expériences se déroulent en Estrie, en Mauricie et à Montréal. Quant à l'université, elle se rend disponible à l'industrie en échange des contributions de celles-ci à ses campagnes de financement. En 1981, naissait un organisme canadien sans but lucratif s'appelant «Forum», dont le siège social est à Montréal et qui compte 75 dirigeants et présidents des milieux des affaires et universitaire, dont 17 chefs de file québécois. La concurrence internationale et le profond désir d'exporter notre production et nos services dans la perspective d'une éventuelle solvabilité des pays dits en voie de développement sont invoqués comme raisons importantes de ce partenariat où l'industrie définit les enjeux et attribue les torts. En effet, les programmes universitaires sont jugés inadéquats:

...inadéquats pour nous préparer à faire face aux défis de la concurrence mondiale, jumelés au nouvel axe NORD-SUD et au développement international, il faut également repenser notre approche dans ce domaine de l'enseignement et de la recherche supérieure (Gummersell et Almutt, 1989, p. 7).

Ces propos confirment l'idée du sens de la coopération attendue du milieu universitaire: servir avant tout les intérêts particuliers des industries, petites et grandes, dans la perspective commerciale internationale.

L'industrie veut que le système scolaire l'aide à résoudre deux problèmes: obtenir une main-d'oeuvre hautement qualifiée pour faire compétition sur le plan technologique et un nombre important de travailleurs plus ou moins qualifiés, capables de faire du travail monotone et répétitif à bas salaire, tout en étant loyaux et fidèles à l'entreprise. Une condition nécessaire à la production de cette dernière catégorie de travailleurs étant leur grand nombre par rapport aux postes offerts. Être mobile et flexible ne rend pas le travailleur indispensable à l'entreprise, mais permet à l'entreprise d'exercer un pouvoir énorme sur l'insécurité des travailleurs. Quand le travail se fait rare à cause du développement technologique, la compétition effrénée d'un nombre de plus en plus grand de travailleurs pour un volume d'emplois en constante diminution ne peut en rien justifier le recours à un discours moralisateur sur le refus des jeunes à voir dans le travail l'accomplissement de toute une vie. Ce type de discours sert à masquer la détérioration générale de l'emploi industriel et le déplacement vers les emplois de services, précaires et faiblement payés. Il sert à culpabiliser la masse des jeunes qui ne travaillent pas ou qui travaillent dans des mauvaises conditions, en leur laissant miroiter, à titre de main-d'oeuvre en attente, un avenir prometteur dans la haute technologie, catégorie de travail réservé à l'élite professionnelle.

L'école dans une idéologie novatrice

Contrairement à cette vision utilitariste de l'école, nous pensons que l'école devrait former une personne capable de fonctionner dans une société en

mutation, en lui permettant d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de sa profession ou de son métier et à la vie dans une organisation. Ceci peut se faire par l'acquisition de compétences et de savoirs professionnels, d'une compréhension des mécanismes socioprofessionnels à l'oeuvre sur le lieu de travail et par le développement des capacités propres à lui assurer une autonomie et une marge d'action dans un milieu de travail. Il faut former le jeune en tant que personne et être social par l'acquisition de compétences et de savoirs nécessaires dans la vie quotidienne de chacun, la découverte des mécanismes psychologiques, sociaux, économiques et politiques qui régissent la vie en société ainsi que le développement de capacités propres à donner au jeune une emprise sur son environnement.

L'inévitable diminution du temps consacré au travail interpelle l'école traditionnelle. À partir du moment où le travail n'est plus l'activité la plus importante dans la vie d'un nombre croissant d'individus, l'école doit se transformer. Il faut que le rapprochement entre les lieux de travail et l'école se fasse dans une perspective de reconnaissance du droit à l'école pour tous les travailleurs et du droit au travail pour les élèves. Tout un travail de recherche doit être entrepris pour proposer de telles solutions à la situation actuelle.

Le progrès technologique permet aux sociétés industrielles de produire des quantités croissantes de richesses avec des quantités décroissantes de travail. Comment peut-on glorifier le travail comme source essentielle de l'identité (professionnelle et sociale) et de l'épanouissement personnel, quand la technologie et sa rationalité ont pour effet et pour objectif d'économiser du travail. L'économie n'ayant plus besoin de tous et de toutes, il s'avère périlleux de former en milieu scolaire selon les seuls besoins limités et variables de l'industrie, voire dans le but de préparer une carrière pour la vie. C'est ainsi que l'entreprise demande à l'école de lui fournir des travailleurs polyvalents aux compétences scolaires communes, l'industrie s'occupant de leur donner une formation d'usine spécifique en quelques semaines. Ces jeunes travailleurs, une fois embauchés, ne deviennent pas prisonniers de leur entreprise, car ils ne sont pas propriétaires d'un savoir spécialisé et pointu, ni irremplaçable. En effet, leurs savoirs professionnels et leurs compétences sont banalisés, c'est-à-dire que beaucoup d'autres peuvent les acquérir. C'est ainsi que leur mobilité potentielle, qui se traduit souvent par un fort taux de roulement en entreprise, est beaucoup plus grande que celle des travailleurs professionnels traditionnels.

À cela s'ajoute le fait que les jeunes qui abandonnent l'école sans formation générale ou professionnelle complétée sont de plus en plus nombreux. L'entrée dans la vie active est vécue comme un cauchemar pour de nombreux travailleurs adolescents, tellement le contraste est grand entre le milieu scolaire et le milieu de travail.

Les enseignants de tous les niveaux, regroupés dans leur syndicat, doivent non seulement réagir à l'emprise de l'industrie sur l'école, mais aussi contribuer davantage à la définir dans l'esprit du temps de travail libéré pour apprendre: premièrement, selon des méthodes de formation plus adaptées et plus motivan-

tes que les méthodes traditionnelles; deuxièmement, en réformant radicalement la pédagogie à tous les niveaux du système scolaire afin que soit privilégiée la capacité d'apprendre par soi-même; troisièmement, en formant dans une famille de compétences pour favoriser la polyvalence et l'évolution dans un ensemble de métiers. L'école, comme le souligne Gorz (1989, p. 290):

...doit inverser ses priorités: au lieu de privilégier la formation d'«ordinateurs humains» dont les capacités de mémorisation, d'analyse, de calcul, etc., sont surpassées et, en grande partie, rendues superflues par les ordinateurs électroniques, il s'agit de privilégier le développement des capacités irremplaçablement humaines: manuelles, artistiques, affectives, relationnelles, morales, la capacité de poser des questions imprévues, de donner sens, de refuser le non-sens même lorsqu'il est logiquement cohérent, etc.

Les enseignants, à tous les niveaux du système scolaire, auront fait face à l'alternative suivante: d'une part, former aux valeurs liées à la réussite professionnelle contemporaine (l'efficacité, la compétition, l'opportunisme), d'autre part, former aux valeurs liées à la qualité de la vie au sens écologique du terme (l'intensité des échanges affectifs et culturels, et des relations fondées sur l'amitié, la fraternité, l'entraide, l'autonomie et le respect de la nature).

NOTES

1. La notion de population travaillante est différente de celle de population active puisqu'elle exclut les chômeurs et les chômeuses.
2. «Semaines travaillées à temps plein ou à temps partiel en 1985. Cette variable s'applique aux personnes qui ont travaillé en 1985. Ces dernières devaient préciser si elles avaient travaillé des semaines complètes ou non. Les personnes qui avaient un emploi à temps partiel pendant une partie de l'année et un emploi à temps plein pendant l'autre partie devaient répondre en fonction de l'emploi pour lequel elles avaient travaillé le plus grand nombre de semaines». *Recensement Canada 1986*, Ottawa, Catalogue 94-110, 1987.
3. Pour fixer ce nombre, nous avons calculé 60 % des 411 691 personnes qui bénéficiaient de l'aide sociale en 1985. Ce pourcentage a été retenu parce que ce n'est que depuis 1986 que le Ministère fournit cette information et il se situe toujours autour de 60 %. (ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, *Rapport annuel 1986-1987*, Québec, Publication du Québec, 1987).
4. Le groupe québécois appelé «Forum» revendique l'existence d'un organisme semblable.
5. Cette partie du texte s'inspire largement de Spring, J. (1986). *Business and the schools: The new partnerships*. In K. Borman et J. Reisman (Ed.), *Becoming a Worker* (p. 244-259). Norwood, NJ: Ablex Publishing.
6. Ce groupe de travail était composé de représentants d'entreprises importantes: IBM, DuPont Chemical, Texas Instruments, Ford Motor Company, Xerox Corporation, American Telephone and Telegraph, etc.

RÉFÉRENCES

- Bengle, N. et Laflamme, C. (1979). L'information scolaire et professionnelle, et l'inévitable rupture entre l'école et le marché du travail. *Revue des sciences de l'éducation*, V(3), 401-421.
- Gummersell, G. et Allmutt, D. (1989, 17 octobre). Renforcer les liens entre les entreprises et les universités. *Le Devoir*, p. 7.
- Gorz, A. (1989). *Métamorphoses du travail: quête du sens*. Paris: Galilée.
- Keer, C. (1954). The balkanisation of labor market. In E. Wight Bakke, P. M. Hauser, G. L. Palmer, C. A. Myers, D. Yodder et C. Keer (éd.), *Labor mobility and economic opportunity* (p. 92-110). New York: John Wiley.
- Moore, R. (1983). Further education, pedagogy and production. In O. Gleeson (éd.), *Youth training and the search for work* (p. 14-23). London: Routledge and Kegan Paul.
- National Commission on Excellence in Education. (1983). *A nation at risk: The imperative for educational reforms*. Washington, DC: US Government Printing Office.
- Task force on education for economic growth. (1983). *Action for Excellence*. Washington, DC: Education Commission of the States.