

Numéro sous la direction de
María Eugenia Longo et Marjolaine Noël

BULLETIN
THÉMATIQUE
VOL. 22, NO 1
HIVER 2026

Une période de changements rapides pour l'emploi des jeunes

MARÍA EUGENIA LONGO

Professeure

Centre Urbanisation Culture Société

Institut national de la recherche scientifique

MARJOLAINE NOËL

Professionnelle de recherche

Centre Urbanisation Culture Société

Institut national de la recherche scientifique

Le marché du travail, en perpétuel changement, subit encore d'importantes transformations au XXI^e siècle. Plusieurs de ces transformations affectent notamment les nouvelles générations au travail, voire les jeunes, qui se retrouvent à la fois devant la scène des innovations sociales et techniques, et au cœur des nouvelles sources de vulnérabilité et précarités (Longo et Vultur, 2024). En effet, malgré une diminution de la proportion des jeunes dans la population québécoise au cours des dernières décennies, la contribution des jeunes s'avère très importante sur le marché du travail (Longo, Bourdon, Vachon, St-Jean, Pugliese, Ledoux *et al.*, 2021). Effectivement, le poids démographique des jeunes de 15 à 34 ans au Québec est passé de 35 % en 1986 à 24 % en 2021 (Gallant, Lechaume, Longo, Bourdon, Fleury, Gauthier *et al.*, 2023), tandis que leur taux d'activité est passé de 66 % en 1976 à 80 % en 2024, et leur taux

d'emploi a grimpé de 58 % à près de 75 % sur la même période, selon les données de l'*Enquête sur la population active* (EPA) de Statistique Canada. De plus, cet investissement important des jeunes s'est accompagné d'une amélioration globale de leurs conditions d'activité et d'emploi dans une conjoncture économique assez favorable pour le travail en général, incluant la diminution de certaines inégalités, notamment de genre et de diplôme, même si elles ne disparaissent pas et persistent sur le marché du travail (Longo, Bourdon, Vachon *et al.*, 2021).

En dépit de ce bilan d'ensemble positif, les jeunes ont été confrontés à des bousclements et des transformations inédites du marché du travail dans les années récentes, mettant en évidence leur sensibilité à la conjoncture (Trottier, 2000). Mentionnons d'abord la crise sociale sans précédent de la COVID-19 qui a eu un impact majeur sur les jeunes, contribuant à la multiplication et au renforcement des inégalités sociales préexistantes dans les parcours des jeunes (emploi, éducation, santé, famille, réseaux, etc.), et qui avaient pu être réduites auparavant. Effectivement, des pertes massives d'emplois ont été

ONT CONTRIBUÉ À CE NUMÉRO...

María Eugenia Longo et Marjolaine Noël	1
Eddy Supeno, María Eugenia Longo et Marie-Pierre Lapointe-Garant	4
Thierry Berthet	6
Mircea Vultur et Lucie Enel	8
Simon Coulombe et Aline Lechaume	10
María Eugenia Longo, Aline Lechaume, Eddy Supeno, Marjolaine Noël et Andréane Johnston	12
Capucine Coustere	15
Julie Chabot, Mouhamadou Moustapha Sow, Anne-Marie Godard, Patricia Dionne et Eddy Supeno	17
Marie Dumollard, María Eugenia Longo et Elsa Euvrard	19
Abdoul-Malik Ahmad	21

enregistrées, notamment en début de crise, et touchant davantage les femmes et les plus faiblement scolarisés (Longo, Bourdon, Fleury, St-Denis, Gallant, Lechaume *et al.*, 2021). La récupération

des emplois perdus a également été plus lente chez les jeunes par rapport aux plus âgés, s'additionnant aux autres conséquences négatives sur d'autres plans que l'emploi (formation et perspective d'avenir, situation financière, santé, etc.). Ensuite, une pénurie de la main-d'œuvre déjà présente sur le marché du travail s'est vue intensifiée après la pandémie jusqu'à récemment, tandis que de 2015 à 2022 le taux de postes vacants¹ a triplé au Québec, passant de 2,15 % à 6,4 %, malgré une augmentation du taux d'emploi (70,9 % à 75,9 %) et une diminution du taux de chômage (10,1 % à 5,1 %) chez les 15 à 34

« On constate depuis peu un désinvestissement important de l'État dans le domaine des politiques d'emploi, qui se réorientent tout en réduisant les ressources disponibles pour l'accompagnement des jeunes. »

ans au cours de la même période (Longo, Vultur et Bourdon, 2024). Si les répercussions sur les jeunes ont permis cette fois certains avantages, comme la possibilité de changer plus facilement d'emploi, de choisir dans une panoplie plus large de postes, et de négocier les conditions ou le salaire (Moulin, Longo et Verdier, 2024), des inconvénients pour certaines catégories avec de moindres choix d'emploi (jeunes ex-placés, judiciairisés, NEEF), une pression sociale et un appel politique croissant envers les jeunes pour combler les postes vacants a été à l'ordre du jour. Enfin, le vent a tourné plus récemment, et depuis la fin de l'année 2023, les jeunes sont à nouveau les premiers à être affectés par

la remontée des taux de chômage et le ralentissement de l'économie canadienne, tandis que le nombre de postes vacants diminue considérablement, et que le taux de chômage des jeunes de 15 à 34 ans passe de 5 % au premier trimestre à 6,5 % au quatrième trimestre de 2023 comparativement aux 35 à 64 ans dont le taux de chômage est plutôt stable (3,4 % à 3,8 %), selon les données de l'EPA. Par ailleurs, cette augmentation du taux de chômage chez les 15 à 34 ans est accentuée chez les plus jeunes d'entre eux (15 à 24 ans), qui atteignent un taux de 13,5 % en juin 2024, soit le plus haut taux depuis septembre 2014, à l'exception de 2020 et 2021 pendant la pandémie (Statistique Canada, 2024).

De surcroît, on constate depuis peu un désinvestissement important de l'État dans le domaine des politiques d'emploi, qui se réorientent tout en réduisant les ressources disponibles pour l'accompagnement des jeunes, tandis que la province avait édifié sa spécificité grâce à une action publique solide, durable et diversifiée dans le domaine (Longo, 2021). Depuis 2024, on observe ainsi une claire coupure des programmes et actions en ce sens ainsi qu'une remise en question du besoin des programmes d'emploi diversifiés pour les jeunes. Il n'y a qu'à porter attention aux réactions dans les journaux des acteurs de l'employabilité pour s'apercevoir de l'ampleur de ces coupures et désinvestissements (Ancil, 2024; Léouzon, 2024; Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec, 2024).

C'est donc dans ce contexte économique et politique mouvant que la recherche sur l'emploi des jeunes a été réalisée ces dernières années, visant à saisir des enjeux structurels et à répondre à la conjoncture changeante. Plus particulièrement, la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec (CRJ) et son volet Emploi et entrepreneuriat ont mené et soutenu une variété de projets, avec l'objectif d'approfondir des

difficultés touchant différentes catégories de jeunes (migrants, en région, en situation de vulnérabilité, étudiants qui ont des dettes, entrepreneurs, etc.) et d'examiner des enjeux qui les affectent et dont les connaissances sont encore nécessaires et pertinentes (précarités et inégalités d'emploi, difficultés d'accès et de maintien en emploi, accès aux services d'accompagnement, mobilité inter-régionale et internationale, articulation travail et vie personnelle, sens du travail, diversification des statuts d'emploi, etc.).

Ce bulletin se compose de quelques-unes de ces discussions et réflexions, à partir des travaux de membres de la CRJ, présentées dans le cadre du *Forum sur l'emploi des jeunes : connaissances, perspectives et collaborations*, les 26 et 27 septembre 2024. Les contributions se déclinent en trois grandes thématiques.

Sur la *conciliation travail-études*, l'article de Supeno, Longo et Lapointe-Garant traite des raisons qui poussent les jeunes à travailler durant leurs études et les effets de cette conciliation sur leur persévérance scolaire, en s'appuyant sur une recension des écrits. L'article de Berthet explore à son tour l'ampleur du travail pendant les études secondaires et postsecondaires en France – un phénomène peu exploré dans ce contexte national – ses formes et ses impacts sur les trajectoires scolaires et personnelles des jeunes à partir d'entretiens auprès de personnels éducatifs et d'élèves.

Sur les *conditions d'emploi et les sens du travail*, l'article de Vultur et Enel explore comment les jeunes travailleurs de plateformes numériques jonglent entre autonomie perçue et contraintes imposées par la « gestion algorithmique » du travail. Ensuite, l'article de Coulombe et Lechaume examine la détérioration de la santé mentale des jeunes travailleurs au Québec, en lien avec la précarité d'emploi et les risques

psychosociaux, et explore des pistes d'intervention pour mieux soutenir leur bien-être au travail.

Sur les *programmes et politiques publiques visant les jeunes en situation de vulnérabilité*, l'article de Longo, Lechaume, Supeno, Noël et Johnston met en lumière la complexité des parcours des jeunes identifiés sous la catégorie « ni en emploi, ni aux études, ni en formation » (NEEF), et souligne les limites des catégories individualisantes, synchroniques et binaires imposées par l'action publique pour saisir les réalités de ces jeunes, et intervenir auprès d'eux. Ensuite, l'article de Coustere aborde la transition complexe vers le statut de résidence permanente des jeunes immigrants temporaires au Québec, un processus pouvant modifier leurs parcours de vie, retarder des transitions importantes et accroître les risques de précarité migratoire et professionnelle. De son côté, l'article de Chabot, Sow, Godard, Dionne et Supeno examine comment la participation à un projet collectif d'orientation favorise la mise en mouvement des personnes en situation de précarité vers l'insertion professionnelle, en leur permettant de développer des habiletés sociales et écrites à travers des actions collectives valorisantes. L'article de Dumollard, Longo et Euvrard se penche ensuite sur les formes d'intervention en matière d'emploi et d'insertion sociale en direction des jeunes judiciairisés lors de leur transition vers l'âge adulte, mettant en lumière les défis et tensions rencontrés par les intervenants dans la pratique. Enfin, l'article de Ahmad conclut ce bulletin par l'analyse des politiques d'activation de l'emploi en France, qui promeuvent la responsabilisation individuelle, en explorant les perspectives idéologiques qui les structurent ainsi que les stratégies des instances européennes et les divers dispositifs mis en place en France.

En somme, ces travaux illustrent des enjeux, défis et difficultés, parmi d'autres, caractérisant à la fois l'insertion des jeunes et la réalité de la recherche qui vise à la saisir et à la comprendre à l'heure actuelle.

Références

Ancil, G. (2024, 28 septembre). Lutter pour la qualité de vie des jeunes. *Le Devoir*.

<https://www.ledevoir.com/actualites/societe/820607/lutter-qualite-vie-jeunes>

Gallant, N., Lechaume, A., Longo, M. E., Bourdon, S., Fleury, C., Gauthier, M., LeBlanc, P. et Vultur, M. (2023). *Les jeunes dans les régions du Québec – Évolution de la situation démographique 1986-2021*. Institut national de la recherche scientifique.

https://chairejeunesse.ca/wp-content/uploads/2023/02/CRJ_PAJR_86-21.pdf

Léouzon, R. (2024, 6 juillet). Les carrefours jeunesse-emploi contraints de refuser des services à des milliers de jeunes. *Le Devoir*.

<https://www.ledevoir.com/economie/816073/carrefours-jeunesse-emploi-contraints-refuser-services-milliers-jeunes>

Longo, M. E. (2021). Youth employment policies: tackling meanings and social norms within national contexts. *Youth and Globalization*, 3(1), 56-88.

Longo, M. E., Bourdon, S., Fleury, C., St-Denis, X., Gallant, N., Lechaume, A., Vultur, M. et Vachon, N. (2021). *Du premier confinement au rebond partiel : l'impact de la première vague de la pandémie de la COVID-19 sur l'emploi des jeunes de 15 à 34 ans au Québec*. Institut national de la recherche scientifique. https://chairejeunesse.ca/wp-content/uploads/2022/11/Rapport-CRJ_Emploi-Jeunes-et-Covid_V3F-2021.pdf

Longo, M. E., Bourdon, S., Vachon, N., St-Jean, É., Pugliese, M., Ledoux, É., Vultur, M., Gallant, N., Lechaume, A., Fleury, C. et St-Denis, X. (2021). *Portrait statistique de l'emploi des jeunes au Québec dans la décennie 2010-2019. Un bilan d'ensemble très positif, des positions variées envers l'activité et l'emploi et des inégalités persistantes*. Institut national de la recherche scientifique.

https://chairejeunesse.ca/wp-content/uploads/2022/11/PEJ_Rapport-complet-VF-2021-08-30_web.pdf

Longo, M. E. et Vultur, M. (2024). *Le travail des jeunes au XXI^e siècle. État de la situation et nouveaux enjeux*. Presses de l'Université Laval.

Longo, M. E., Vultur, M. et Bourdon, S. (2024). Les nouvelles et anciennes dynamiques d'insertion des jeunes sur le marché du travail. Dans M. E. Longo et M. Vultur (dir.), *Le travail des jeunes au XXI^e siècle. État de la situation et nouveaux enjeux* (p. 13-32). Presses de l'Université Laval.

Moulin, S., Longo, M. E. et Verdier, É. (2024). Les mondes de la restauration à l'épreuve : une nouvelle génération hors normes? *Communitas*, 5(1), 37-65.

Réseau des carrefours jeunesse-emploi du Québec. (2024, 16 septembre). Soutenons les jeunes. *La Presse*.

<https://www.lapresse.ca/dialogue/opinions/2024-09-16/chomage-chez-les-jeunes/soutenons-les-jeunes.php>

Statistique Canada. (2013). *Guide des statistiques sur les postes vacants* (publication n° 72-210-G).

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/72-210-g/72-210-g2013001-fra.pdf?st=gEjUz1zz>

Statistique Canada. (2024). Enquête sur la population active, juin 2024 (publication n° 2 11-001-X). *Le Quotidien*.

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/240705/dq240705a-fra.htm>

Trottier, C. (2000). Questionnement sur l'insertion professionnelle des jeunes. *Lien social et Politiques*, 43, 93-101.

Notes

¹ Le taux de postes vacants représente le nombre de postes vacants exprimé en pourcentage de la demande de travail, c'est-à-dire l'ensemble des postes occupés et des postes vacants (Statistique Canada, 2013).

Travail chez les jeunes pendant les études : raisons et effets sur la persévérance scolaire

EDDY SUPENO

Professeur
Département d'orientation professionnelle
Université de Sherbrooke

MARÍA EUGENIA LONGO

Professeure
Centre Urbanisation Culture Société
Institut national de la recherche scientifique

MARIE-PIERRE LAPOINTE-GARANT

Professionnelle de recherche
Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec

Si la conciliation entre les études et le travail chez les jeunes est une réalité ancrée depuis plusieurs décennies au Québec, ce phénomène prend une résonance particulière dans le contexte de la pénurie persistante de la main-d'œuvre et l'adoption en 2023 de la loi sur l'encadrement du travail des enfants. Parmi les enjeux associés à ce phénomène, celui de ses effets sur la persévérance et la réussite scolaires des jeunes concernés suscite plusieurs préoccupations. C'est dans ce cadre que des instances régionales de concertation (IRC) sur la réussite éducative (PRÉCA, R3USSIR, RRM et Complice¹) ont sollicité la Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec (CRJ) pour réaliser une recension des écrits sur la

conciliation études-travail chez les jeunes. Cet article se concentre sur une partie des résultats du rapport issu de cette recension (Supeno, Longo et Lapointe-Garant, 2024) offrant des réponses à deux des questions qui balisaient la recension, à savoir : quelles sont les raisons qui expliquent le choix des élèves (secondaire) et des étudiants (collégial et universitaire) à travailler durant leurs études? Et quels sont les effets du travail sur la persévérance scolaire des élèves et des étudiants qui travaillent durant l'année scolaire?

En ce qui concerne la méthodologie de recension des écrits, cinq critères d'inclusion ont été définis pour constituer le corpus : les textes devaient aborder le travail pendant les études chez les jeunes (exclusion faite des emplois d'été), reposer sur une recherche empirique ou sur une recension de travaux empiriques, se baser sur une étude réalisée dans un pays de l'OCDE, mobiliser un échantillon d'élèves ou d'étudiants et être âgés de 12 à 25 ans. Sur les 19 864 publications initialement repérées dans les 12 bases de données consultées, le corpus final est composé de 266 publications après retrait de plusieurs textes (doublons, non-respect des critères d'inclusion, insuffisance d'informations sur la méthodologie, etc.).

Les raisons qui mènent les élèves et étudiants à travailler durant leurs études

Les résultats portant sur les raisons menant les élèves et étudiants à travailler durant leurs études permettent de constater 164 motifs pour travailler pendant les études, lesquels ont été documentés et classés en 4 regroupements : 59 motifs sont liés à l'aspect financier, 35 à l'aspect professionnel, 56 à la sphère personnelle et 14 à la

famille. Les motifs liés à l'aspect financier sont prédominants, ce qui témoigne de l'instrumentalisation du travail comme source de revenus. Toutefois, ce motif parapluie se décline en un large spectre de sous-motifs (ex. payer ou épargner pour ses études, avoir de l'argent de poche, maîtriser son endettement, s'offrir un voyage). On remarque toutefois qu'assurer sa subsistance ou financer ses études ressort davantage dans les études concernant les étudiants que celles concernant les élèves. Cette situation pourrait s'expliquer par les frais de scolarité et le besoin d'autonomie résidentielle qui sont des aspects plus préoccupants pour les étudiants. Dans le cas des élèves, la recension fait ressortir des aspects plus hédonistes (se payer un voyage, maintenir son style de vie) et pragmatiques (épargner pour financer de futures études postsecondaires). On note également l'importance des publications sur la nécessité de travailler pour subvenir aux besoins (les siens comme ceux de sa famille) ce qui nous porte à nous interroger sur les précarités financière et psychologique qui pèsent sur certains jeunes.

L'aspect professionnel renvoie à la contribution de l'emploi pendant les études au processus de socialisation au marché du travail et au développement d'un habitus professionnel qui ressort davantage chez les étudiants. La spécialisation des études postsecondaires et l'entrée éventuelle à temps plein sur le marché du travail semblent susciter une réflexion vocationnelle : l'emploi pendant les études est une occasion de préciser des intérêts et des attentes mais aussi d'acquérir des compétences jugées non possibles en contexte scolaire (organisation du temps, habiletés relationnelles). L'aspect personnel, quant à lui, réfère plus largement à une

« Plus le nombre d'heures de travail par semaine augmente, plus il sera probable d'observer des issues défavorables sur le rendement et la persévérance scolaires. »

recherche d'autonomisation dans le passage à l'âge adulte : le travail contribue à l'épanouissement personnel, permet d'accroître sa confiance en soi, encore de développer sa créativité. Il signifie également s'autonomiser de la cellule familiale (en opposant exigences de l'emploi et exigences familiales, reconnaissance/valorisation par d'autres figures d'autorité) pour socialiser, voire, dans certains cas, se garder occupé. L'aspect familial, enfin, se décline en trois aspects : a) travailler à la demande des parents (pour se socialiser au travail), b) contribuer aux ressources budgétaires de la cellule familiale ou c) parce que la famille ne peut pas subvenir aux besoins du jeune adulte pendant ses études.

Les effets du travail sur la persévérance scolaire des élèves et des étudiants qui travaillent

L'analyse du corpus permet de conclure que travailler un certain nombre d'heures par semaine ne nuit pas à la persévérance ni au rendement scolaires, toutes choses étant égales par ailleurs. Mais plus le nombre d'heures de travail par semaine augmente, plus il sera probable d'observer des issues défavorables sur le rendement et la persévérance scolaires. Il se pose alors la question de savoir si un nombre hebdomadaire d'heures est optimal pour le travail durant les études. Notre recension ne permet pas de statuer clairement à ce sujet. Les études recensées ne convergent pas vers le dégagement d'un consensus clair en raison notamment de la diversité des échantillons et des méthodologies mobilisés, et ce, quel que soit l'ordre d'enseignement considéré.

Par ailleurs, la diversité des devis méthodologiques utilisés témoigne de la richesse comme de la complexité du phénomène. Par ailleurs, le recours à différents construits (ex. conflit études-travail, facilitation études-travail) comme médiateurs entre le travail et la persévérance reflète la difficulté

d'étudier l'effet direct du travail sur le rendement et la persévérance scolaire. Un ensemble d'éléments agissent et interagissent donc dans la relation entre ces trois éléments. Enfin, si la plupart des études ont une lecture scolairement centrée du travail pendant les études (effets nuisibles du travail sur la persévérance scolaire), d'autres études avancent que le travail durant les études peut avoir un bénéfice sur la persévérance scolaire. En effet, pour le jeune adulte en désengagement scolaire, s'investir davantage dans son emploi peut représenter un espace potentiel de remobilisation propice à l'amener éventuellement à revenir aux études dans un projet de formation peut-être plus cohérent et motivant pour lui.

Conclusion

À la lumière des constats identifiés, il est possible de conclure par quelques pistes de réflexion et d'action pour l'intervention en ce qui concerne les enjeux de la conciliation travail-études chez les jeunes. Ces pistes concernent les efforts pour, entre autres : développer des actions susceptibles d'alléger le fardeau financier relié à la poursuite des études secondaires ou postsecondaires, se constituant en un enjeu de justice sociale; amorcer une réflexion, entre les acteurs de la réussite éducative sur la question des compétences, laquelle apparaît comme un élément moteur chez les jeunes et à laquelle tant l'école que les employeurs contribueraient; considérer des actions contextualisées (ex. à l'échelle de la région administrative, de la ville, voire de l'école) pour l'accompagnement des jeunes et qui agiraient différemment sur les principaux facteurs en raison du caractère multidimensionnel des effets du travail pendant les études sur le rendement et la persévérance scolaires ainsi que sur l'obtention du diplôme; poursuivre les efforts de sensibilisation, d'information et de prévention sur les effets néfastes d'une forte intensité de travail sur le rendement et la

persévérance scolaires ainsi que la diplomation.

Références

Supeno, E., Longo, M.-E. et Lapointe-Garant, M. (2024). *Travail chez les jeunes pendant leurs études. Recension des écrits* [rapport de recherche adressé à PRÉCA, R3USSIR, RRM et Complice]. Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec.
<https://chairejeunesse.ca/documentation/travail-chez-les-jeunes-pendant-leurs-etudes-recension-des-ecrits/>

Notes

¹ PRÉCA (Chaudière-Appalaches), R3USSIR (Estrie), Réseau Réussite (Montréal) et Complice (Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine).

La conciliation études-travail dans le secondaire en France : un sujet de recherche négligé et un impensé des politiques

THIERRY BERTHET

Directeur de recherche

LEST, CNRS, Aix Marseille Université, Aix-en-Provence, France

La littérature scientifique française sur la conciliation dans le secondaire se limite à deux ouvrages anciens et une thèse elle aussi datant du début des années 2000 (Ballion, 1994; Bounoure, Colin et Delclaux, 2001; Rakoto-Raharimana, 2004). En particulier, les travaux de recherche n'explorent pas le lien entre travail pendant les études et trajectoire scolaire. De la même manière, les politiques publiques d'éducation ne sont pas intéressées à ce lien qui ne constitue pas un domaine de réflexion ou d'intervention pour les établissements scolaires.

Pour ces deux raisons, nous conduisons un projet de recherche dont l'intention est d'éclairer ce phénomène social encore mal connu en France que représente le travail rétribué des lycéen·nes, d'en mesurer l'ampleur et d'analyser les conséquences de la conciliation études-travail (CET) sur les trajectoires scolaires et biographiques des lycéen·ne·s. Cette recherche est conduite dans deux régions françaises : Nouvelle-Aquitaine et Provence-Alpes-Côte d'Azur auxquelles se rajoute un regard ultramarin : La Réunion.

La méthodologie mise en œuvre dans ce projet se caractérise par son pluralisme puisqu'elle conjugue méthodes quantitatives, qualitatives et participatives. Les enquêtes qualitatives, mobilisées seules ici, sont conduites auprès de personnels éducatifs et des élèves des trois années (seconde, première, terminale) du secondaire (général, technologique, professionnel) dans des contextes territoriaux

différenciés : zones métropolitaines, villes moyennes, zones rurales, zones touristiques de montagne et de bord de mer.

Cette recherche est en cours de déploiement depuis le printemps 2024. Les données empiriques et les premiers éléments de constats présentés ici sont donc parcellaires et provisoires. Ils s'appuient sur 77 entretiens conduits auprès des équipes éducatives des lycées et 75 entretiens menés auprès d'élèves de ces établissements.

Quel regard portent les professionnels des établissements sur le travail des lycéen·nes?

Le premier constat qui émerge de manière très claire est la méconnaissance du phénomène du travail lycéen par les membres de la communauté éducative (personnel enseignant et non enseignant des établissements). Le sujet n'est pas tabou mais plutôt envisagé comme étranger aux enjeux scolaires et relevant de dimensions biographiques auxquelles ne s'intéressent que peu les professionnel·les. Nombre de chefs d'établissements, d'enseignant·es « découvrent » cette situation à l'occasion du passage des enquêteur·trices dans leurs établissements. Les équipes de la vie scolaire (conseiller·ères principaux·ales d'éducation [CPE] et assistant·es d'éducation [AED]) semblent plus informées du fait, notamment, de la gestion des absences. En dépit du fait que l'âge légal de travail est de 16 ans en France, la plupart des professionnel·les rencontré·es estiment que seuls les élèves majeurs sont en droit de travailler.

De manière générale, l'estimation constante dans les études précisées en

introduction d'une proportion d'un jeune sur 4 ou 5 qui travaillerait pendant le lycée apparaît largement surévaluée aux personnels des établissements alors même qu'elle paraît réaliste aux élèves et se vérifie à chaque passage dans les classes pour présenter la recherche en cours. Quand les personnels des établissements prennent connaissance du travail de leurs élèves, c'est majoritairement dans des circonstances négatives à l'occasion d'une baisse des résultats ou de comportements absenteïstes. Iels peuvent également en être informé·es par le biais des élèves délégué·es de classe qui, lors des conseils de classe, en mentionnent parfois l'existence comme un facteur explicatif des difficultés scolaires rencontrées par les élèves.

Ceci contribue à expliquer que le travail des élèves soit assez largement perçu sous un angle négatif par ces professionnel·les. Iels évoquent ainsi un impact problématique durant la scolarité (fatigue, retards, résultats scolaires en baisse, décrochage) et à plus long terme le risque d'études supérieures moins ambitieuses quand ce n'est pas un phénomène « d'aspiration » des jeunes par le marché du travail qui est évoqué, notamment en filière professionnelle. Lorsque le travail des lycéen·nes est évoqué en termes positifs, c'est le plus souvent à un certain nombre de conditions : ne pas empiéter sur la scolarité qui doit demeurer la priorité, que l'intensité de travail soit faible et hors temps scolaire et, idéalement, que le travail soit encadré par l'école.

Ce qu'en disent les élèves

Interrogé·es sur les motivations les ayant conduits à travailler, c'est l'apport d'argent qui apparaît immédiatement

comme réponse. Mais en second lieu, cet apport d'argent est, avant tout, vu comme un moyen de gagner en autonomie par rapport aux parents, de contribuer quand cela s'avère nécessaire au budget familial, de maintenir son statut par rapport aux pairs et plus exceptionnellement de préparer leur orientation future.

Les activités les plus fréquemment mentionnées sont l'aide ou le service rendu aux proches (jardinage, baby sitting, petits travaux) contre des rétributions légères et « de la main à la main »; l'usage des réseaux sociaux (revente sur Internet, diffusion de contenu YouTube ou Tik Tok, quand ce n'est pas du placement d'argent en ligne); le commerce de détail ou la restauration constituent également des activités fréquentes et pour ces dernières se réalisent souvent dans le cadre formel de contrats étudiants.

« Le premier constat qui émerge de manière très claire est la méconnaissance du phénomène du travail lycéen par les membres de la communauté éducative. »

Le travail des élèves relève assez largement de « l'empire de la débrouille » où le travail informel (non déclaré) s'avère majoritaire parmi les élèves rencontrés. Le travail formel relève le plus souvent d'organisations employeuses importantes (grandes chaînes de distribution ou de restauration). On relève également des pratiques fréquentes de polyactivités, au gré des opportunités (revente en ligne,

animation en centre aéré, restauration rapide, manutention) et des temporalités qui mêlent le travail formel et informel.

En termes d'intensité de travail, elle est très variable d'un-e élève à l'autre mais en général cette intensité est assez faible (de l'ordre de quelques heures par semaine) pour le travail du week-end mais augmente assez fortement durant les périodes de congés scolaires (petites vacances à l'exclusion de l'été qui n'est pas pris en compte dans cette recherche). Le travail régulier en semaine semble peu fréquent.

L'accès à l'emploi se fait très majoritairement par la voie des réseaux personnels. Les élèves trouvent souvent du travail par l'intermédiaire de leur famille ou de leurs proches (oncles et tantes, voisins, parents d'amis et amis de parents).

Lorsqu'on les interroge sur le cumul ou la capacité à concilier études, travail et vie personnelle, les avis sont plutôt partagés. En effet, une partie des élèves ne fait pas état de difficultés particulières à articuler études et travail, quand une autre partie d'entre eux évoque des difficultés de gestion du temps consacré notamment aux devoirs à la maison. Certains élèves évoquent des difficultés pouvant aller jusqu'à la mise en péril de leurs études (échec au bac de français par exemple).

Enfin, lorsqu'on évoque avec eux les compétences qu'ils estiment avoir acquises durant leurs expériences professionnelles, ce sont rarement des compétences techniques qui sont évoquées mais plutôt, d'une part, des savoir-faire en termes d'organisation et de gestion du temps et, d'autre part, des savoir-être qui relèvent de compétences psychosociales liées à leurs rapports au monde professionnel (prise de parole en public, écoute des autres, gestion du stress, etc.).

Conclusion

Les premiers résultats de cette enquête nous ont permis d'établir le caractère significatif du phénomène du travail lycéen et ses multiples formes en France. Ils soulignent ainsi l'intérêt à approfondir cette étude et en porter les résultats sur la place publique pour en permettre la mise à l'agenda des politiques éducatives. L'ensemble de ces éléments demandent naturellement à être confirmés au regard de la poursuite de cette recherche, notamment dans son volet quantitatif. Plus d'informations sont disponibles sur notre carnet de recherche (Hypothèses, s. d.).

Références

Ballion, R. (1994). *Les lycéens et leurs petits boulots*. Hachette Education.

Bounoure, A., Colin, M. et Delclaux, M. (2001). *Lycéens d'aujourd'hui. Grandes amours et petits boulots*. Éditions INRP.

Hypothèses. (s. d.). *TDL – Travail des lycéen-nes. Trajectoires scolaires et biographiques*. <https://tdl.hypotheses.org/>

Rakoto-Raharimanana, H. (2004). *La dynamique de socialisation lycéenne à travers la pratique des petits boulots : étude des formes d'investissements scolaires et non scolaires des lycéens et de leurs évolutions* [Thèse de sociologie, Université d'Aix-Marseille]. Thèses.fr.

Les jeunes travailleurs des plateformes et la gestion algorithmique : opportunités et défis

MIRCEA VULTUR

Professeur titulaire
Centre Urbanisation Culture Société
Institut national de la recherche scientifique

LUCIE ENEL

Conseillère à la recherche
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

L'économie des plateformes numériques a profondément transformé le marché du travail en offrant de nouvelles opportunités aux jeunes. Au Québec, des plateformes comme Uber et Uber Eats attirent un grand nombre de jeunes travailleurs grâce à leur promesse d'autonomie, de flexibilité et de liberté dans l'exercice de leur travail (Vultur, Barrette, Enel et Viviers, 2024). Cependant, cette liberté perçue s'accompagne de défis importants, liés notamment à la « gestion algorithmique » du travail, soit l'utilisation d'algorithmes logiciels par des plateformes pour assumer les fonctions managériales (Garneau et Bernier, 2023). Cette gestion s'appuie sur deux grandes pratiques. Tout d'abord, la pratique d'un management « doux » par l'intermédiaire d'un système d'incitation au travail (notifications, gamification et primes). La seconde pratique consiste dans le contrôle numérique et l'asymétrie de l'information, à savoir une situation dans laquelle la plateforme dispose de plus d'informations que le travailleur, créant un déséquilibre dans leur relation; la plateforme attribue ainsi les tâches ou décide du prix du service, selon les données qu'elle a en sa possession (Enel, 2024). Cet article examine les perceptions des jeunes travailleurs face à ce type de gestion et analyse ses effets sur leurs conditions de travail. Les analyses sont fondées sur des données recueillies à travers 48 entretiens semi-structurés auprès de jeunes travailleurs âgés de 20 à 34 ans et actifs sur les plateformes numériques, menés en 2020

et 2021 dans les villes de Québec (20 entretiens) et Montréal (28 entretiens). L'échantillon est majoritairement masculin, avec 44 hommes et 4 femmes.

Sécurité d'emploi conditionnelle et autodiscipline dans l'économie des plateformes

Les jeunes employés sur les plateformes valorisent le sentiment de sécurité lié à un accès continu au marché du travail. Contrairement à l'emploi traditionnel, où la sécurité repose sur des protections sociales, les plateformes offrent une autre forme de sécurité : tant que les performances exigées par l'algorithme sont respectées (taux d'acceptation des commandes, évaluations), les travailleurs ont accès à des tâches et à des clients. Ils dépendent de la plateforme pour cet accès et sont régis par les règles de l'algorithme en ce qui a trait à la répartition et à l'organisation du travail. Cette situation les pousse à s'autodiscipliner, un paradoxe qui combine liberté et contrôle. Cependant, cette sécurité est limitée : elle ne garantit pas une protection face à des aléas externes, comme de nouvelles réglementations gouvernementales, une hausse des prix du carburant ou une crise sanitaire.

La flexibilité : une liberté contrainte

Les plateformes séduisent de nombreux jeunes grâce à la possibilité d'organiser leur emploi du temps selon leurs préférences. Plusieurs jeunes travailleurs, comme Patrick, apprécient l'autonomie offerte : « J'aime pouvoir choisir quand je travaille et partir en voyage sans contraintes ». Cependant, cette flexibilité est souvent limitée par les besoins de la plateforme. Les pics d'activités (périodes de travail plus intenses caractérisées par des majorations de prix) et les tarifs

dynamiques selon l'offre et la demande incitent les travailleurs à adapter leurs horaires à la demande plutôt qu'à leurs préférences personnelles.

Hyperconnectivité et gamification : défis du travail numérique

L'un des effets notables de la gestion algorithmique est l'hyperconnectivité qu'elle peut induire chez les travailleurs. Certains jeunes se connectent à la plateforme dès qu'ils en ont l'opportunité, créant ainsi une intrusion du travail dans leur vie personnelle en comblant chaque « temps mort ». Clément, un jeune livreur, illustre cette réalité : « Je m'allume l'application même pendant mes courses personnelles, juste au cas où une commande arrive ». Cette tendance est renforcée par la gamification du travail, une stratégie qui utilise des incitatifs psychologiques pour influencer les comportements. Uber, par exemple, encourage les chauffeurs à atteindre des

« Dans un contexte où les jeunes travailleurs cherchent constamment à maximiser leurs revenus, ces dispositifs algorithmiques qui conjuguent incitatifs et dopamine contribuent à modeler les comportements des travailleurs sans même que la plateforme ait besoin d'intervenir autoritairement. »

objectifs de revenus en leur envoyant des notifications motivantes. Ils peuvent également obtenir des crédits récurrents ou débloquer des niveaux Uber Pro associés à des avantages en fonction du nombre de courses acceptées et des notes données par les clients. Tarik, ancien chauffeur UberX (le service de transport Uber, le plus courant et le plus économique), décrit cette technique comme une « drogue », comparant les notifications de l'application à des récompenses de jeu vidéo. Dans un contexte où les jeunes travailleurs cherchent constamment à maximiser leurs revenus, ces dispositifs algorithmiques qui conjuguent incitatifs et dopamine contribuent à modeler les comportements des travailleurs sans même que la plateforme ait besoin d'intervenir autoritairement.

Conclusion

Le travail sur les plateformes numériques, médié par la gestion algorithmique, offre aux jeunes une alternative aux emplois traditionnels, notamment à ceux à bas salaires et avec des horaires rigides, leur permettant de mieux concilier les différents types d'activité dans lesquels ils sont engagés. Ce travail combine liberté, autonomie et accès facile au marché de l'emploi ainsi que de l'argent gagné rapidement.

Cependant, la liberté et l'autonomie sont conditionnées par la nécessité de répondre aux exigences des algorithmes et aux impératifs de performance de la plateforme, créant ainsi une forme subtile mais réelle de contrôle qui dicte une large part des comportements des jeunes travailleurs. Le choix des horaires est souvent dicté par les périodes de forte demande, et l'obsession de rester rentable peut empiéter sur d'autres aspects de leur vie. Bien que la gestion algorithmique offre un accès continu à des tâches, elle impose aussi un cadre relativement rigide : les tarifs dynamiques, les taux d'acceptation des courses à respecter et les évaluations des clients créent des pressions constantes sur les jeunes travailleurs. De plus, l'hyperconnectivité induite par les pratiques de gamification de l'algorithme rend difficile la prise de pauses et l'équilibre entre travail et vie personnelle, et peut engendrer des risques psychosociaux, comme la fatigue et le stress. Bien que les plateformes numériques offrent une certaine marge de manœuvre, elles introduisent également des défis complexes. Ces jeunes travailleurs doivent trouver un équilibre entre l'autonomie qu'ils recherchent et les contraintes imposées par la gestion algorithmique, afin de préserver leur bien-être tout en tirant

parti des opportunités offertes par ces nouvelles formes de travail.

Références

Enel, L. (2024). *Être chauffeur/livreur Uber au Québec : enjeux relationnels du travail médié par les algorithmes* [thèse de doctorat, Université du Québec à Montréal].

Garneau, J. et Bernier J. (2023). Défis et enjeux du travail sur les plateformes numériques au Canada et au Québec. Dans M. Vultur (dir.), *Les plateformes de travail numériques. Polygraphie d'un nouveau modèle organisationnel* (p. 67-94). Presses de l'Université Laval.

Vultur M., Barrette, L.-P., Enel, L. et Viviers, S. (2024). Qui sont les jeunes qui travaillent sur les plateformes numériques au Québec? Dans M. E. Longo et M. Vultur (dir.), *Le travail des jeunes au XXI^e siècle. État de la situation et nouveaux enjeux au Québec* (p. 33-60), Presses de l'Université Laval.

La santé psychologique des jeunes : le rôle de la précarité d'emploi, des risques psychosociaux et du manque de sens au travail

SIMON COULOMBE

Professeur agrégé
Département des relations industrielles
Université Laval

ALINE LECHAUME

Professeure agrégée
Département des relations industrielles
Université Laval

La santé mentale des jeunes travailleurs au Québec est préoccupante et de récentes recherches montrent qu'elle se serait détériorée au cours des dernières années. En effet, 23 % des jeunes âgés de 18 à 24 ans et 24 % des 25-34 ans estiment qu'avant la crise sociosanitaire liée à la pandémie de la COVID-19, leur emploi affectait négativement leur santé mentale, contre 20 % des travailleurs de 35-54 ans. Ce phénomène s'est accentué avec la pandémie : 39 % des jeunes de 18-24 ans et 38 % des 25-34 ans indiquent un tel impact négatif durant la pandémie (novembre 2020), alors que la proportion s'élève à 30 % chez les personnes de 35-54 ans (Boutin, Coulombe, Fleury, Bourdon et Longo, 2021). Ce constat met en lumière la pertinence de mieux comprendre les causes de cette dégradation et d'identifier des pistes d'amélioration du bien-être des jeunes sur le marché du travail.

Notre travail de réflexion et d'analyse, en cours, met de l'avant les risques psychosociaux du travail et la précarité d'emploi comme causes d'enjeux de santé mentale chez les jeunes travailleurs. Les risques psychosociaux sont les « facteurs qui sont liés à l'organisation du travail, aux pratiques de gestion, aux conditions d'emploi et aux relations sociales et qui augmentent la probabilité d'engendrer des effets néfastes sur la santé physique et psychologique des personnes exposées »

(Institut national de santé publique du Québec [INSPQ], 2022, para. 1). Ces risques sont reconnus par la littérature scientifique, la Loi sur la santé et la sécurité du travail et la *Commission des normes de l'équité de la santé et de la sécurité du travail* (CNESST) comme déterminants environnementaux majeurs de la santé (Coutrot, 2021; Lepore, s. d.). Ils doivent donc être inclus comme cibles d'intervention afin de réduire les inégalités de santé susceptibles d'être vécues par les personnes, incluant les jeunes, qui œuvrent dans des conditions de travail qui les exposent à plus de risques.

Il est vrai que les risques psychosociaux auxquels font face les jeunes se sont accrus en raison de l'augmentation récente de la précarité d'emploi chez les travailleurs de ce groupe d'âge (Morissette, 2019). La précarité d'emploi comprend quatre dimensions principales : insécurité d'emploi, faible contrôle sur le travail, insuffisance des protections réglementaires et faible revenu (Rodgers et Rodgers, 1989). Plusieurs emplois occupés par de jeunes travailleurs, notamment dans le secteur des services (ex. restauration), tendent à être associés à une ou plusieurs dimensions de la précarité. Au sein de la population générale, la précarité d'emploi a été liée à des indicateurs multiples de difficultés de santé : dépression, anxiété, épuisement, santé physique dégradée (Benach, Vives, Amable, Vanroelen, Tarafa et Muntaner, 2014; Vanroelen, Julià et Van Aerden, 2021).

En plus d'être source de stress nuisible, il se peut aussi que la précarité d'emploi et les risques psychosociaux influent sur des facteurs relatifs au rapport au travail

des jeunes : le sens au travail est également déterminant pour la santé mentale (Steger Dik et Duffy, 2012). Or, le besoin de cohérence et de sens à la vie, essentiel au bien-être, pourrait être mis à mal dans des emplois précaires, souvent dévalorisés. Cela pourrait aussi être aggravé par un manque de sentiment d'importance (en anglais, *mattering*; qui signifie que la personne sent qu'elle a de la valeur et que sa contribution a une importance, qui est reconnue) (Prilleltensky, 2020). Ce sentiment est une source principale de sens au travail (Steger, 2019) et pourrait être plus faible dans les emplois précaires ou à forte exposition aux risques psychosociaux.

Le projet en cours vise à explorer les différences entre les jeunes travailleurs et ceux plus âgés en ce qui concerne la santé mentale, les risques psychosociaux, le sens au travail (incluant aussi le sentiment d'importance sociale), et ce, selon le niveau de précarité d'emploi. Il a également pour objectif d'examiner les relations entre la précarité, les risques psychosociaux et la santé mentale, ainsi que le rôle du sens au travail.

Les analyses présentées résultent des données de deux enquêtes quantitatives. La première (Coulombe, Auger, Boutin, Tammar, Pacheco, Meunier *et al.*, 2022), réalisée durant la pandémie de la COVID-19 (octobre-novembre 2020), a interrogé 2 223 travailleurs francophones au Canada (majoritairement au Québec), dont 562 jeunes âgés de 18 à 29 ans. La deuxième étude (Villeneuve, Coulombe et Missud, 2023), menée en mars 2023 auprès de travailleurs (anglophones et francophones) de PME canadiennes, a recueilli les données de

2 500 participants, incluant 646 jeunes de 18 à 34 ans.

Santé mentale des jeunes travailleurs durant la pandémie de la COVID-19

Les résultats montrent des niveaux plus élevés de symptômes d'anxiété et de dépression chez les jeunes travailleurs comparés aux plus âgés. Ainsi, 35,5 % et 29,5 % des 18-29 ans rapportent respectivement des niveaux d'anxiété et de dépression au-delà d'un seuil clinique en comparaison à 20,0 % et 19,3 % chez les 30-59 ans. Quelques différences concernant les risques psychosociaux sont aussi ressorties entre les deux groupes : les jeunes rapportent davantage de demandes psychologiques et moins d'autorité décisionnelle (c.-à-d., possibilité d'exercer du contrôle au travail). De plus, les jeunes vivaient aussi davantage de culpabilité en relation avec l'interface travail-famille (c.-à-d., émotion déplaisante découlant du fait de devoir parfois prioriser la famille ou le travail en raison de leur incompatibilité), représentant aussi un risque

« Le niveau de précarité n'est pas associé à moins de sens ou d'importance sociale au travail. Toutefois, la précarité d'emploi est associée à un niveau plus élevé de demandes psychologiques et un degré plus faible de soutien social de la part des collègues et supérieurs. »

psychosocial (Gonçalves, Sousa, Santos, Silva et Korabik, 2018).

Considérant seulement le sous-échantillon de jeunes travailleurs, les résultats indiquent que plus le degré de précarité d'emploi était élevé, plus les symptômes de dépression et d'anxiété sont fréquents. Le niveau de précarité n'est pas associé à moins de sens ou d'importance sociale au travail. Toutefois, la précarité d'emploi est associée à un niveau plus élevé de demandes psychologiques et un degré plus faible de soutien social de la part des collègues et supérieurs.

Santé mentale des jeunes travailleurs durant la pandémie de PME en 2023

Les résultats montrent des niveaux plus élevés de symptômes d'anxiété, de dépression et d'insomnie chez les jeunes travailleurs de PME en 2023 comparés aux travailleurs plus âgés. Ainsi, 26,5 % et 25,9 % des 18-24 ans rapportent respectivement des niveaux d'anxiété et de dépression au-delà d'un seuil clinique en comparaison, par exemple, à 20,3 % et 16,0 % chez les 45-54 ans. Les sentiments de sens et d'importance au travail sont cependant de niveaux similaires chez les deux groupes d'âge.

Chez ces mêmes jeunes travailleurs, ceux en emploi plus précaire rapportent recevoir moins de reconnaissance au travail, ce qui est associé à des symptômes d'anxiété et de dépression plus fréquents. Cela suggère que les risques psychosociaux (ex. reconnaissance moindre) pourraient expliquer, du moins en partie, les effets de la précarité d'emploi sur la santé mentale.

Par ailleurs, nos analyses spécifiques aux jeunes suggèrent que des conditions de travail nuisant à l'autonomie, un faible soutien des collègues et une faible reconnaissance au travail sont associés à la perception d'un sens plus faible au travail. Par ricochet, cela est associé à

davantage de symptômes d'anxiété et de dépression.

Mieux soutenir la santé mentale des jeunes travailleurs

L'ensemble de ces résultats préliminaires pointent vers plusieurs pistes susceptibles de soutenir la santé mentale des jeunes travailleurs. D'abord, dans le contexte de la modernisation récente des régimes de santé et sécurité du travail (ex. la loi 27 au Québec) visant à renforcer les programmes de prévention au travail (notamment des risques psychosociaux), il est essentiel de mieux sensibiliser les employeurs aux facteurs de risques ainsi qu'aux défis associés à la santé mentale chez les jeunes travailleurs.

Puis, les résultats soulignant que les questions de travail et d'emploi sont liées de façon étroite à des dimensions psychologiques (ex. sens, sentiment d'importance, santé mentale) invitent les personnes intervenantes dans les programmes d'accompagnement vers l'emploi et en ressources humaines à considérer davantage ces dimensions psychologiques dans leur travail avec les jeunes travailleurs. Réciproquement, les personnes intervenantes en santé mentale devraient être davantage outillées pour tenir compte des facteurs de l'emploi et du travail qui contribuent aux difficultés de santé mentale des jeunes.

Références

Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G. et Muntaner, C. (2014). Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health, 35*(1), 229-253.

Boutin, É., Coulombe, S., Fleury, C., Bourdon S. et Longo, M. E. (2021). *La santé psychologique au travail des jeunes en contexte de pandémie* (feuillet statistique La jeunesse en chiffres, n° 9). Chaire-réseau de recherche sur la jeunesse du Québec.

Coulombe, S., Auger, E., Boutin, É., Tamar, Y., Pacheco, T., Meunier, S., Doucerain, M. et Luc, S. (2022). Insécurité d'emploi perçue et bien-être de membres de divers groupes marginalisés en contexte de COVID-19 : exploration à partir de données d'enquête auprès de francophones au Canada. Dans A. Lechaume, C. Fleury et C. Prévost (dir.), *Les diversités en emploi : perspectives et enjeux au Québec et au Canada* (p. 371-408). Presses de l'Université Laval.

Coutrot, T. (2021). Le travail : un point aveugle des inégalités sociales de santé. *Actualité et dossier en santé publique*, 1, 52-54.

Gonçalves, G., Sousa, C., Santos, J., Silva, T. et Korabik, K. (2018). Portuguese mothers and fathers share similar levels of work-family guilt according to a newly validated measure. *Sex Roles*, 78(3-4), 194-207. <https://doi.org/10.1007/s11199-017-0782-7>

Institut national de santé publique du Québec. (2022). *Risques psychosociaux du travail*. <https://www.inspq.gc.ca/risques-psychosociaux-du-travail-et-promotion-de->

[la-sante-des-travailleurs/risques-psychosociaux-du-travail](#)

Lepore, L. L. (s. d.). *Les risques psychosociaux liés au travail*. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail.

<https://www.cnesst.gouv.gc.ca/sites/default/files/documents/C2-Risques-psychosociaux-lies-au-travail-LL-Lepore.pdf>

Morissette, R. (2019). *Youth employment in Canada*. Statistics Canada.

<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/42-28-0001/2021001/article/00002-eng.htm>

Prilleltensky, I. (2020). Mattering at the intersection of psychology, philosophy, and politics. *American Journal of Community Psychology*, 65(1-2), 16-34.

Rodgers, G. et Rodgers J. (dir.) (1989). *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*. Organisation internationale du travail.

Steger, M. F., Dik, B. J. et Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337

Steger, M. F. (2019). Meaning in Life and in Work. Dans R. Yeoman, C. Bailey, A. Madden et M. Thompson (dir.), *Oxford Handbook of Meaningful Work* (p. 208-220). Oxford University Press.

Vanroelen, C., Julià, M. et Van Aerden, K. (2021). Precarious employment: An overlooked determinant of workers' health and well-being? Dans C. Korunka (dir.), *Flexible working practices and approaches: Psychological and social implications* (p. 231-255). Springer Nature Switzerland AG.

Villeneuve M., Coulombe, S. et Missud, A. (2023). *Portrait de la santé mentale au sein des PME canadiennes édition 2023 – Pérennisation du télétravail et autogestion de la santé mentale : impacts sur la santé et la performance organisationnelle*. Chaire de recherche Relief en santé mentale, autogestion et travail.

Ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF) : catégorie d'action publique et inégalités sociales

MARÍA EUGENIA LONGO

Professeure

Centre Urbanisation Culture Société

Institut national de la recherche scientifique

ALINE LECHAUME

Professeur agrégé

Département des relations industrielles

Université Laval

EDDY SUPENO

Professeur

Département d'orientation professionnelle

Université de Sherbrooke

MARJOLAINE NOËL

Professionnelle de recherche

Centre Urbanisation Culture Société

Institut national de la recherche scientifique

ANDRÉANE JOHNSTON

Coordonnatrice

Comité consultatif Jeunes

Commission des partenaires du marché du travail

De profondes et incessantes transformations structurelles traversent le marché du travail actuel alors que les formes atypiques de travail et de statuts en emploi se multiplient, les sécurités ou droits du travail diminuent et les inégalités sociales s'accroissent (Boucher et Noiseux, 2018, Morissette, 2021). En plus d'affecter les parcours de vie ainsi que les aspirations et rapports aux normes des individus, notamment des jeunes (remise en question du modèle typique d'emploi, normes sociales ou temporelles au travail davantage contestées, etc.), ces transformations mettent également à l'épreuve les politiques publiques pour concevoir les nouvelles réalités et agir sur ces dernières. Un cas paradigmatique de ce défi est celui de la catégorie « ni en emploi, ni aux études, ni en formation » (NEEF), une catégorie née au

Royaume-Uni dans les années 1990 comme mesure alternative aux principales catégories statistiques d'emploi, qui s'est ensuite généralisée dans les pays occidentaux. Celle-ci constitue aujourd'hui un outil administratif et politique central d'identification des jeunes en situation apparente d'inactivité ou de vulnérabilité en vue de l'élaboration de politiques et de programmes d'activation (Longo et Gallant, 2019). À partir du cas de jeunes identifiés sous la catégorie NEEF, cet article analyse les difficultés actuelles de l'action publique à saisir et à définir les nouvelles réalités des jeunes en lien avec l'emploi et la formation. À cet effet, il mobilise des données recueillies auprès de 81 jeunes de 17 à 34 ans qui vivaient ou avaient déjà vécu une période NEEF d'au moins un an lorsque nous les avons interviewés dans

le cadre d'un entretien individuel semi-dirigé (63) ou d'un groupe de discussion (18) (Longo, Lechaume, Supeno et Noël, 2023). Les résultats qui suivent montrent la nature et les caractéristiques des périodes NEEF en fonction de celles non NEEF dont elles sont interdépendantes, et mettent en question les catégories individualisantes, synchroniques et binaires imposées par l'action publique pour saisir la vulnérabilité chez ces jeunes.

La période NEEF : durable et souvent récurrente dans des parcours non linéaires

Alors que les catégories les plus courantes pour caractériser les jeunes en situation NEEF constituent une classification statistique qui renvoie à un moment précis de la vie d'un individu, l'analyse qualitative et approfondie des parcours des jeunes ayant participé à l'étude démontre que l'état NEEF n'est que très rarement un épisode unique et isolé, court et ponctuel. Il constitue plutôt une séquence plus ou moins longue qui s'inscrit dans la suite d'autres séquences du parcours des jeunes où ils travaillent, étudient ou se forment. De plus, loin d'être sporadiques, concrètement, les périodes NEEF vécues par les jeunes de l'enquête sont majoritairement longues (1 à 3 ans) ou très longues (4 à 10 ans). Elles débutent souvent autour de la vingtaine, donc lors des moments clés des seuils de passage à l'âge adulte (ex. fin du secondaire et début du postsecondaire ou du travail à temps plein) et elles se présentent souvent plus d'une fois dans les parcours, ayant donc une certaine récurrence.

Des trajectoires brisées : des emplois insatisfaisants et des formations discontinues

Les périodes NEEF s'avèrent intrinsèquement liées à des périodes non NEEF dans les parcours. La compréhension des expériences passées,

notamment dans les domaines de l'emploi et de la formation, apparaît ainsi cruciale pour comprendre les périodes NEEF.

En ce qui concerne l'emploi, les jeunes de l'enquête ont tous déjà travaillé et cumulent très souvent plusieurs expériences d'emploi dans des secteurs qui sont typiquement juvéniles (ex. commerce, service, emploi précaire, bas salaire, etc.). Leurs expériences d'emploi ont toutefois tendance à durer moins longtemps (quelques mois, voire quelques semaines) que celles de l'ensemble des jeunes au Québec (plus d'un an, voire trois ans en moyenne) (Longo, Gallant, Lechaume, Fleury, Vachon, Kwamegni Kepnou et Noël, 2020), et elles se terminent le plus souvent par la démission plutôt que le renvoi des jeunes. En effet, des difficultés récurrentes au niveau personnel (enjeux de santé, problèmes avec l'entourage, etc.) et au niveau des conditions d'emploi et de travail (relations professionnelles conflictuelles, tâches démotivantes ou envahissantes, etc.) caractérisent davantage les trajectoires d'emploi de cette catégorie de jeunes.

« La compréhension des expériences passées, notamment dans les domaines de l'emploi et de la formation, apparaît ainsi cruciale pour comprendre les périodes NEEF. »

En ce qui concerne la formation, bien que la totalité des jeunes de l'enquête ait entamé des études secondaires et que plus de la moitié détiennent ce diplôme, leurs trajectoires d'éducation formelle sont plutôt discontinues, avec généralement plusieurs essais et l'emprunt de voies alternatives (formation générale aux adultes [FGA],

formation préparatoire au travail [FPT], etc.). Ils suivent également des cheminements d'éducation non formelle ou informelle par l'entremise de divers dispositifs (formations, stages, bénévolat, programmes d'employabilité, etc.), mais aussi de façon autonome à partir de documentation accessible en ligne ou à la bibliothèque, affichant une volonté explicite et délibérée pour se former et apprendre. Les connaissances, compétences et savoirs acquis lors de ces activités d'éducation non formelle demeurent toutefois invisibles pour les institutions ou les acteurs de l'emploi, car très peu d'entre eux ont mené à l'obtention d'une attestation ou d'une certification. Tout comme pour l'emploi, des difficultés récurrentes caractérisent leur trajectoire de formation (difficultés avec l'institution d'enseignement, difficultés personnelles avec le contenu de la formation), mais ces dernières ont la particularité de ressortir principalement lors de la formation scolaire.

Des jeunes en activité dans de multiples sphères de la vie

Les récits des jeunes de l'enquête démontrent que cette image, ou stéréotype d'inactivité, associée à la catégorie NEEF, n'est qu'apparente puisqu'une diversité d'activités est réalisée au quotidien par les jeunes lors d'une période NEEF. Ces activités s'apparentent souvent à celles réalisées lors des périodes non NEEF (activités de subsistance, de développement personnel, d'apprentissage, de démarches administratives, etc.), et bien que certaines d'entre elles puissent sembler « simples » ou « banales », on voit qu'elles constituent souvent la base d'un processus d'autonomisation, de renforcement identitaire et de projets potentiels de formation et de travail (introspection menant à identifier un projet de formation de développement de compétences qui sera utile en emploi, etc.). Enfin, malgré le sentiment chez les jeunes d'une certaine sanction

sociale de la part de l'entourage au regard de leur situation et malgré l'anticipation de ses effets négatifs (« trous » dans leur CV, situation financière précaire, etc.), ils valorisent souvent leurs périodes NEEF par la réappropriation du temps de la vie et les apprentissages qu'ils y font.

Des jeunes en activité dans de multiples sphères de la vie

Les récits des jeunes de l'enquête démontrent que cette image, ou stéréotype d'inactivité, associée à la catégorie NEEF, n'est qu'apparente puisqu'une diversité d'activités est réalisée au quotidien par les jeunes lors d'une période NEEF. Ces activités s'apparentent souvent à celles réalisées lors des périodes non NEEF (activités de subsistance, de développement personnel, d'apprentissage, de démarche administrative, etc.), et bien que certaines d'entre elles puissent sembler « simples » ou « banales », on voit qu'elles constituent souvent la base d'un processus d'autonomisation, de renforcement identitaire et de projets potentiels de formation et de travail (introspection menant à identifier un projet de formation de développement de compétences qui sera utile en emploi, etc.). Enfin, malgré le sentiment chez les jeunes d'une certaine sanction sociale de la part de l'entourage au regard de leur situation et malgré l'anticipation de ses effets négatifs (« trous » dans leur CV, situation financière précaire, etc.), ils valorisent souvent leurs périodes NEEF par la réappropriation du temps de la vie et les apprentissages qu'ils y font.

Un contexte complexe déclencheur d'une période NEEF

Les jeunes de l'enquête expliquent l'entrée et la sortie dans une période NEEF par une large variété de facteurs individuels, contextuels et institutionnels. Ces facteurs sont parfois prévisibles et à l'origine d'un choix

volontaire (par exemple, la déception face à un choix de carrière, qui mène à l'abandon d'une formation), et sont d'autres fois imprévisibles, voire involontaires, et sont finalement acceptés ou assumés et conduisent à l'arrêt de la formation ou de l'emploi (par exemple, la fermeture d'une entreprise qui mène au licenciement). En plus de l'apparition de ces facteurs, l'effet du temps s'avère également déterminant de l'entrée dans une période NEEF. D'une part, lorsque ces facteurs et expériences s'éternisent, une certaine irréversibilité s'installe et réoriente plus durablement le parcours et contribue à aboutir à la période NEEF. D'autre part, lorsque des difficultés (relationnelles, scolaires, professionnelles, financières, de santé) de longue date n'ayant pas été résolues ou traitées ni par les jeunes ni par les institutions se renforcent et s'aggravent, elles contribuent à aboutir à la période NEEF. Enfin, c'est en raison de ce contexte complexe révélant le cumul et l'imbrication de facteurs biographiques, contextuels et de failles institutionnelles qui s'activent mutuellement (plutôt qu'un unique facteur de risque) que les inégalités sociales imprégnant ces parcours émergent empiriquement. En effet, ces inégalités, en termes de soutien familial, de santé, de ressources, d'accès aux institutions éducatives et à l'emploi, etc., créent et exacerbent les conditions sociales et institutionnelles susceptibles de préparer, de provoquer et de prévenir une période NEEF.

Conclusion

Tandis que l'action de l'État au Québec est susceptible de mobiliser pour certaines cibles spécifiques des catégories individualisantes, synchroniques et binaires – comme la catégorie NEEF pour appréhender les réalités des jeunes –, les résultats présentés ici mettent de l'avant l'hétérogénéité et la non-linéarité des parcours, les formes d'activité ainsi que la complexité des expériences et facteurs biographiques,

contextuels et institutionnels qui entourent ces périodes. Ceci révèle moins des facteurs de risque individuel que des inégalités sociales sous-jacentes dans la société en matière d'accès à l'emploi, la formation, la sécurité et l'intégration. En effet, l'exemple de la catégorie NEEF s'avère limitée pour capter les réalités vécues, subies et choisies dans les parcours des jeunes, ainsi que toutes les nuances et la complexité entourant ces périodes. Par ailleurs, les politiques d'emploi mobilisant la catégorie NEEF pour identifier les jeunes inactifs ou en situation de vulnérabilité en vue d'une insertion immédiate en emploi sont susceptibles de rester en décalage, voire de devenir inefficaces, alors que les pratiques, les réalités et les aspirations des jeunes évoluent à travers les contraintes et opportunités que créent les diverses mutations culturelles et sociales actuelles.

Références

- Boucher, M.-P. et Noiseux, Y. (2018). Austérité, flexibilité et précarité au Québec : la fuite en avant. *Le Travail*, 81, 119-157
- Longo, M. E. et Gallant, N. (2019). *Rapport sur une catégorie controversée : les jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF)*. Observatoire Jeunes et Société et Institut national de la recherche scientifique.
- Longo, M. E., Gallant, N., Lechaume, A., Fleury, C., Vachon, N., Kwamegni Kepnou, A. et Noël (2020). *Portrait statistique des jeunes de 17 à 34 ans ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF) au Québec. Dix stéréotypes à déconstruire*. Institut national de la recherche scientifique.
- Longo, M. E., Lechaume, A., Supeno, E. et Noël, M. (2023). *Les récits des jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF) au Québec. Réalités, parcours et points tournants*. Institut national de la recherche scientifique.
- Morissette, R. (2021). *Youth employment in Canada*. Statistics Canada.
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/42-28-0001/2021001/article/00002-eng.htm>

Parcours de vie et transition vers la résidence permanente de jeunes migrant.es avec un statut temporaire au Québec

CAPUCINE COUSTERE

Chercheure postdoctorale
Université Concordia

Depuis 2007, la majeure partie des personnes migrantes entre au Canada avec un statut de résidence temporaire plutôt que permanente (Nakache et Kinoshita, 2010). Or, le statut de résidence temporaire octroie des droits limités par rapport à la résidence permanente et à la citoyenneté, qui varient selon le type de permis temporaire détenu et qui peuvent affecter toutes les sphères de vie (emploi, études, santé, etc.). En outre, les personnes qui entrent avec la résidence temporaire sont significativement plus jeunes que celles avec la résidence permanente (15-29 ans contre 25-34 ans) (Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, 2020a, 2020b), du fait notamment de différents critères de sélection. Ainsi, ces jeunes migrant.es temporaires se trouvent au Canada dans une période caractérisée par des transitions rapprochées dans de multiples sphères de vie (Longo, 2021), avec un statut de résidence considéré comme précaire (Goldring, Berinstein et Bernhard, 2009), pouvant potentiellement affecter le passage de ces transitions.

Il existe toutefois des possibilités de migration en deux étapes, c'est-à-dire d'obtention de la résidence permanente sur la base de l'expérience d'études ou de travail sur place avec un statut de résidence temporaire. Plusieurs programmes permettent cette transition, dont certains mis en place par les provinces. L'immigration est en effet une compétence partagée entre les niveaux de gouvernement fédéral et provincial du fait du processus de fédéralisation de l'immigration

(Paquet, 2016). C'est le cas au Québec avec le *Programme de l'expérience québécoise* (PEQ). Dans ce cadre, les candidat.es doivent d'abord postuler au provincial (sélection) puis au fédéral (admission).

Comment cette expérience de transition de la résidence temporaire à la résidence permanente affecte-t-elle les parcours de vie de jeunes migrant.es temporaires au Québec? Pour y répondre, je m'appuie sur les données longitudinales qualitatives issues de ma recherche doctorale (Coustere, 2024). Entre 2019 et 2022, j'ai interrogé à trois reprises 22 personnes ayant comme point commun d'avoir travaillé dans l'hôtellerie-restauration à Québec en 2019 avec un statut de résidence temporaire. Elles avaient en moyenne 26 ans à leur arrivée entre 2013 et 2019, et provenaient principalement de France, mais aussi de l'ensemble des continents. Bien que la majorité soit arrivée avec un permis similaire (études ou relevant du programme Expérience internationale Canada), elles ont ensuite connu une succession de permis temporaires différents.

Changements de projet migratoire

Le fait d'avoir un statut de résidence temporaire ne signifie pas que les intentions le soient ni qu'elles le demeurent. Ainsi, plusieurs (8) avaient d'emblée le projet d'obtenir la résidence permanente, pour rester davantage de temps au Canada avec les pleins droits, pour s'installer à long terme, ou au contraire pour continuer à être mobiles internationalement grâce à la garantie de pouvoir revenir. L'obtention de ce statut est donc vue comme une manière de passer des transitions associées à l'âge adulte (ex. installation géo-

graphique), mais aussi d'allonger la période de la jeunesse en permettant un ancrage futur.

La majeure partie des participant.es (12) a toutefois développé ce projet au cours du séjour. Ce changement d'intention reflète le fait que les parcours et projets migratoires sont fréquemment transformés par le processus migratoire (Schapendonk, Van Liempt, Schwarz et Steel, 2018). En outre, au moment de leur migration au Canada, les participant.es se trouvaient dans une phase d'indétermination dans plusieurs sphères de vie, caractéristique de la jeunesse. Dans ce contexte, plusieurs se sont mis.es en couple avec une personne installée au Québec, y ont obtenu un diplôme, acquis une expérience d'emploi, développé un réseau professionnel et amical, bref, se sont ancrés.es de manière non anticipée dans ce lieu.

L'intention d'obtenir la résidence permanente a des effets directs sur leur parcours. Alors que leurs conditions de séjour et de vie sur place sont déjà régulées par leur permis de résidence temporaire, elles deviennent également affectées par les régulations qui encadrent la transition vers la résidence permanente.

« Les droits réduits octroyés par le statut de résidence temporaire rendent plus coûteuses, complexes, voire impossibles, certaines transitions désirées. »

Effets sur les parcours de vie de la migration fédéralisée en deux étapes

L'expérience de transition vers la résidence permanente de personnes à statut de résidence temporaire comprend deux périodes : devenir éligible et passer le processus administratif fédéralisé de transition.

Devenir éligible

Le processus de transition affecte les parcours avant même le début des démarches administratives, car les critères de sélection requièrent une expérience en tant que migrant.e temporaire. Le PEQ comprend en effet un volet « Diplômés » pour les personnes ayant suivi des études au Québec, et un volet « Travailleurs étrangers temporaires », prescrivant une durée minimum de travail à temps plein. Ces critères imposent aux personnes d'avoir une certaine trajectoire éducative ou professionnelle pour être éligibles. En d'autres termes, elles doivent conformer une partie de leur parcours de vie aux critères d'éligibilité pendant une durée donnée pour pouvoir postuler.

Ainsi, selon le degré de conformité des trajectoires professionnelles ou éducatives avec les critères, cela peut imposer de les dévier pour devenir éligible, de manière non anticipée ni nécessairement désirée au préalable. Par exemple, l'une des participantes, qui était enseignante dans son pays d'origine, a préféré travailler comme serveuse à son arrivée au Québec. L'embauche y était plus simple que dans son secteur de carrière, lui permettant de se conformer plus rapidement aux critères d'éligibilité du PEQ dans le temps limité octroyé par son permis de résidence temporaire.

Ce risque de déviation est d'autant plus grand que beaucoup ont changé de projet après leur arrivée au Québec, et qu'il peut leur rester peu de temps sur le permis de résidence pour s'adapter. En

outre, les critères d'éligibilité du PEQ sont fréquemment modifiés, ce qui peut imposer à des personnes ayant déjà engagé leur parcours pour devenir éligible de le modifier de nouveau. Enfin, il leur faut devenir éligibles dans les contraintes imposées par le permis temporaire détenu tout en s'assurant de conserver un permis de résidence valide durant le processus. Or, la plupart des permis de travail ouverts (permettant de changer d'employeur) ne sont pas renouvelables, imposant à la plupart de passer à un permis de travail fermé (impossibilité de changer d'employeur), associé à de multiples risques d'abus (Goldring *et al.*, 2009).

Passer le processus administratif fédéralisé de transition

Une fois éligibles, les personnes doivent traverser le long processus administratif fédéralisé de transition, qui comprend la candidature au provincial pour être sélectionnées par le PEQ, puis la candidature au fédéral pour obtenir la résidence permanente. Sa double dimension provinciale et fédérale allonge et complexifie le processus, accroissant le temps d'attente dans l'incertitude et l'anxiété. Bien que certaines personnes vivent des transitions majeures de vie (ex. parentalité, entrepreneuriat) grâce aux droits progressivement acquis au cours du processus de transition et à la croyance que la sélection provinciale garantit l'obtention de la résidence permanente, la plupart retardent le passage de transition. En effet, les droits réduits octroyés par le statut de résidence temporaire rendent plus coûteuses, complexes, voire impossibles, certaines transitions désirées (reprise d'études, achat d'une maison, entrepreneuriat, parentalité, changement de secteur d'emploi, etc.).

Conclusion

Dans l'ensemble, l'expérience de la migration fédéralisée en deux étapes au

Québec a des effets tangibles sur l'ensemble du parcours de vie de ces jeunes. Elle peut retarder des transitions désirées, dévier les trajectoires de manière inattendue, et amplifier les risques de précarité migratoire (ex. perte de statut) et professionnelle (ex. exploitation en emploi). De fait, plusieurs se sont retrouvés.es sans statut de résidence, à travailler sans être déclaré.es tout en tentant de devenir éligible au PEQ et de rétablir leur statut; ont passé une durée plus longue que souhaité dans un emploi pour devenir éligible; ont eu un ou plusieurs permis de travail fermé; ont repris des études pas nécessairement souhaitées à l'origine, prolongeant la transition vers le marché du travail; ont longtemps vécu loin de leur conjoint.e. Cela pourrait avoir des effets délétères à long terme sur les parcours de vie de personnes qui deviendront probablement résidentes permanentes, voire citoyennes.

Références

Coustere, C. (2024). *Régimes de mobilité, migration middling et désirabilité incertaine : parcours de vie de résident.es temporaires en transition vers la résidence permanente au Québec* [Thèse de doctorat, Université Laval].

Goldring, L., Berinstein, C. et Bernhard, J. K. (2009). Institutionalizing precarious migratory status in Canada. *Citizenship Studies*, 13(3), 239-265. <https://doi.org/10.1080/13621020902850643>

Longo, M. E. (2021). L'âge éphémère : les définitions de la jeunesse à la lumière du temps. *Revue Jeunes et Société*, 1(1), 5-24. <https://doi.org/10.7202/1076133ar>

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration. (2020a). *L'immigration temporaire au Québec, 2014-2019*. Gouvernement du Québec.

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration. (2020b). *Tableaux de l'immigration permanente au Québec, 2015-2019*. Gouvernement du Québec.

Nakache, D. et Kinoshita, P. J. (2010). *The Canadian temporary foreign worker program*:

Do short-term economic needs prevail over human rights concerns? Institute for Research on Public Policy.

Paquet, M. (2016). *La fédéralisation de l'immigration au Canada*. Presses de l'Université de Montréal.

Schapendonk, J., Van Liempt, I., Schwarz, I. et Steel, G. (2018). Re-routing migration geographies: Migrants, trajectories and mobility regimes. *Geoforum*, 116, 211-216. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2018.06.007>

Ça sert à quoi de s'impliquer dans un projet collectif d'orientation ?

JULIE CHABOT

*Candidate au doctorat en éducation
Université de Sherbrooke*

MOUHAMADOU MOUSTAPHA SOW

*Candidat au doctorat en éducation
Université de Sherbrooke*

ANNE-MARIE GODARD

*Candidate à la maîtrise en orientation (profil recherche)
Université de Sherbrooke*

PATRICIA DIONNE

*Professeure
Département d'orientation professionnelle
Université de Sherbrooke*

EDDY SUPENO

*Professeur
Département d'orientation professionnelle
Université de Sherbrooke*

Le processus d'insertion professionnelle dans les sociétés industrialisées est complexe, multidimensionnel et souvent émaillé d'alternances entre différents états (emplois atypiques, assurance-emploi, assistance-emploi), notamment pour certaines personnes travailleuses chez qui persistent des défis d'intégration en emploi (Longo, Lechaume, Supeno et Noël, 2023). L'un de ces défis tient à leur difficulté à développer des habiletés sociales jugées nécessaires à une insertion durable en emploi (Goyette, Blanchet, Bello, Bentayeb, et Becquet, 2019). Dans ces circonstances, la participation de ces personnes à un projet collectif d'orientation (PCO) n'ayant pas d'objectif explicite en matière d'employabilité à court terme, mais

susceptible de les mettre en mouvement dans le cadre d'un programme plus large de soutien de longue durée, pourrait constituer une avenue intéressante à explorer et à documenter pour soutenir leur insertion professionnelle (Michaud et al., 2012).

En effet, la participation à un PCO mobilisateur dans une sphère de vie non associée au travail (sport, association, arts, bénévolat, etc.) peut avoir des retombées positives sur celle de l'emploi en matière d'insertion, de réinsertion, de maintien ou d'adaptation en emploi (Dionne et Bélisle, 2021; Supeno et Bourdon, 2017). Il apparaît donc judicieux de considérer l'ensemble des sphères de vie de la personne pour comprendre plus finement et de manière contextualisée les ressorts de son insertion professionnelle en termes de motivation, de ressources, mais aussi de barrières (Bidart, 2019), d'où l'incidence d'enjeux tels que le logement ou de santé, avec lesquels les personnes inscrites à Objectif Emploi sont susceptibles d'être davantage prises en compte dans leurs efforts d'insertion, de réinsertion ou de maintien en emploi.

C'est dans ce contexte que Services Québec (SQ), en collaboration avec un organisme d'employabilité estrien (Orientation Travail, 2024) et une équipe du Centre d'études et de recherches sur les transitions et l'apprentissage (CÉRTA) de l'Université de Sherbrooke ont élaboré le programme Ensemble visons l'emploi (EVE), un projet de pré-

employabilité afin de répondre aux besoins et limites des programmes existants. Le mandat confié à l'équipe de recherche est de comprendre en quoi la participation au programme EVE contribue ou non à l'insertion, à la réinsertion et au maintien en emploi des personnes inscrites sur les dix sites d'implantation du territoire estrien en tenant compte de l'interdépendance de leurs sphères de vie. Le programme EVE inclut la participation à un PCO. Le projet collectif d'orientation est ici considéré comme une modalité d'intervention qui implique un groupe composé de personnes qui va identifier un besoin dans leur communauté sur lequel elles souhaitent agir collectivement en mobilisant leurs ressources (Dionne et Bélisle, 2021). Le groupe vise à soutenir le développement du pouvoir d'agir individuel, collectif et communautaire tout en poursuivant explicitement des objectifs de formation et de travail par la mobilisation d'actions collectives, l'apprentissage par les tâches et la reconnaissance dans et après l'action (Honneth, 2002). Pour documenter l'insertion professionnelle des personnes participantes à EVE, nous prévoyons une approche longitudinale sur trois ans, qui inclura la triangulation de différentes formes de données, y compris des journaux d'observations.

Les résultats préliminaires présentés ici sont tirés des journaux d'observation rédigés par les auxiliaires de recherche qui ont suivi, pendant huit semaines, l'un des cinq groupes participant aux ateliers

du programme et élaborant leur PCO. Ce groupe est composé de six personnes participantes canadiennes (trois de genre masculin, trois de genre féminin, âgées de 22 à 59 ans, allant du secondaire non complété au collégial complété) en situation de vulnérabilité financière (quatre sous l'aide financière de dernier recours, deux sans revenus) et dont la participation sur le marché du travail varie d'aucune expérience professionnelle à 2 à 4 ans sans emploi. Une seule personne est inscrite à *Objectif Emploi*. Les analyses démontrent une mise en mouvement et l'engagement des personnes participantes opérationnalisés dans le PCO à partir de compétences en habiletés sociales et écrites identifiées dans les activités du groupe. Le groupe a choisi d'apporter son soutien à un organisme communautaire en participant à la préparation des repas destinés aux personnes âgées.

Compétences écrites

Pour les compétences écrites, au départ, on observe une aisance variée avec l'écrit allant de la nécessité du soutien des personnes intervenantes à des individus ayant publiés des articles dans un journal de rue et qui, avec le temps, soutiennent les autres membres du groupe dans la réalisation de certaines tâches écrites. Cette disparité n'entrave toutefois pas le

« Le rôle des personnes intervenantes, qui, au départ, était de médiation, d'incitation et de prise en charge des activités écrites a évolué vers un rôle de validation et de soutien à la réflexion et à la rédaction. »

développement et la consolidation d'apprentissages (ex. savoir-être, habiletés sociales, travail d'écriture) à l'aide d'activités écrites formelles (ex. scénario d'appel, rédaction d'un courriel de prise de contact). On constate aussi que les activités d'écriture sur soi (ex. mise en mot des valeurs personnelles, bilan des acquis d'EVE) contribuent également au développement des habiletés sociales des personnes participantes, à leur connaissance de soi ainsi qu'à leur confiance en soi. Les compétences écrites –largement mobilisées sur le marché du travail et donc souvent nécessaires à l'insertion à l'emploi – ont été travaillées au quotidien dans le cadre du PCO.

Habiletés sociales

Au chapitre des habiletés sociales, les analyses font émerger deux profils de personnes participantes : celles qui s'expriment de leur propre initiative et celles qui le font uniquement lorsque sollicitées. Au début des activités PCO, (notamment lors des tempêtes d'idées et du choix d'un projet collectif), les personnes intervenantes constituent le pivot central autour duquel transitent les interactions, même lorsque l'interaction ne concerne que les personnes participantes. Progressivement, les interactions s'autonomisent en devenant plus spontanées et orientées vers l'ensemble des membres du groupe sans recourir aux personnes intervenantes comme relais. On constate également une évolution de l'engagement des personnes participantes : d'abord individuel, l'engagement se transforme pour conduire au développement d'une conscience collective et au partage de connaissances favorisant le travail en équipe et la communication. Le rôle des personnes intervenantes, qui, au départ, était de médiation, d'incitation et de prise en charge des activités écrites a évolué vers un rôle de validation et de soutien à la réflexion et à la rédaction, semblant soutenir le développement de

cette conscience collective. Aussi, l'engagement dans des actions au bénéfice de la communauté est une source de valorisation et de reconnaissance sociale pour les personnes participantes.

Conclusion

Considérant que le PCO est l'espace où sont mis en application les apprentissages et compétences développées dans les activités du programme EVE et que les analyses préliminaires démontrent une mise en mouvement des personnes participantes observées dans le PCO, on peut avancer avec prudence que le programme EVE semble contribuer à cette mise en mouvement observée. Cependant, il n'est pas à exclure que d'autres éléments puissent aussi contribuer à cette mise en mouvement (ex. événements dans d'autres sphères de vie des personnes participantes), mais qui échappent à l'investigation. La poursuite des analyses des données d'observations (sur PCO mais aussi sur certaines activités d'EVE) et de la première vague d'entretiens individuels devraient permettre de confirmer les effets positifs du programme EVE sur la mise en mouvement.

Références

- Bidart, C. (2019). How plans change: Anticipation, interferences and unpredictabilities. *Advances in Life Course Research, Theoretical and Methodological Frontiers in Life Course Research*, 41. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2018.10.007>
- Dionne, P. et Bélisle, R. (2021). Le projet collectif d'orientation comme modalité d'intervention pour l'insertion sociale et professionnelle. *Nouvelles pratiques sociales*, 32(1), 335-354. <https://doi.org/10.7202/1080884ar>
- Goyette, M., Blanchet, A., Bello, C., Bentayeb, N. et Becquet, V. (2019). *Le rôle de l'instabilité des trajectoires sur les transitions à la vie adulte : rapport de vague 1*. Chaire de recherche du Canada sur l'évaluation des actions publiques à l'égard des jeunes et des

populations vulnérables.

Honneth, A. (2002). Grounding recognition: A rejoinder to critical questions. *Inquiry*, 45(4), 499-519.
<https://doi.org/10.1080/002017402320947577>

Longo, M. E., Lechaume, A., Supeno, E. et Noël, M. (2023). *Les récits des jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation (NEEF) au Québec*.

Réalités, parcours et points tournants. Institut national de la recherche scientifique.

Michaud, G., Bélisle, R., Garon, S., Bourdon, S. et Dionne, P. (2012). *Rapport synthèse de l'évaluation de la recherche. Développement d'une approche visant à mobiliser la clientèle dite éloignée du marché du travail*. Centre d'études et de recherches sur les transitions et l'apprentissage.

Orientation Travail. (2024). *Trouve enfin ta place sur le marché du travail*.
<https://orientationtravail.org/eve/>

Supeno, E. et Bourdon, S. (2017). Temps longs et temps courts dans les parcours de jeunes adultes en situation de précarité. *Sociétés et jeunes en difficulté*, 19.
<http://journals.openedition.org/sejed/8526>

Au croisement des services auprès des jeunes judiciairisé-e-s : l'emploi comme axe de l'intervention

MARIE DUMOLLARD

Professeure adjointe
École de travail social
Université de Montréal

MARÍA EUGENIA LONGO

Professeure
Centre Urbanisation Culture Société
Institut national de la recherche scientifique

ELSA EUVRARD

Professeure agrégée
École de travail social et de criminologie
Université Laval

L'accès et le maintien en emploi des jeunes de 18 à 30 ans suivi-e-s dans le système de justice pénale représente un défi important dans leur transition vers l'âge adulte : faible niveau de scolarisation ou absence de diplôme, courte, voire absence d'expérience en matière d'emploi, emplois précaires, etc. caractérisent en effet leur parcours dans l'emploi (Apel et Sweeten, 2010; Hester, Jolivet, Sanders, Virgin et Pitzel, 2024; Kang, 2019). Alors qu'occuper un emploi continue de représenter un marqueur central du processus de transition vers l'âge adulte au Québec (Longo, 2021; Papinot et Vultur, 2010), les politiques publiques déployées en direction des jeunes identifient de plus en plus l'emploi comme objectif majeur d'intervention. C'est le cas d'une part des politiques dédiées aux jeunes en situation de vulnérabilité dans le secteur de l'emploi jeunesse (Berthet, Longo, Bidart, Alfonsi et Noël, 2021), d'autre

part de celles déployées dans le secteur de l'intervention pénale (Dumollard, Goyette et Loncle, 2021; McKendy, Biro, Taylor et Gamwell, 2020). Comment, concrètement, cette norme d'emploi s'opérationnalise-t-elle dans les interventions déployées auprès des jeunes judiciairisé-e-s dans le système de justice pénale afin de viser leur réinsertion sociale? Ce court article propose justement de mieux comprendre les formes de l'intervention en matière d'emploi en direction des jeunes judiciairisé-e-s lors de leur transition vers l'âge adulte. Il s'appuie sur une analyse de données qualitatives collectées dans le cadre de deux recherches¹, auprès de 20 agent-e-s de surveillance communautaire (ASC) chargé-e-s du suivi dans la communauté de personnes judiciairisées et neuf intervenant-e-s du secteur de l'emploi des jeunes (ex. en Carrefour jeunesse emploi [CJE]) et de celui de l'emploi des personnes judiciairisées.

Il montre que, en se déployant à trois niveaux (individuel, de l'intervention, structurel), la norme d'emploi est à envisager comme un point de jonction entre les secteurs d'intervention de l'emploi jeunesse et pénal, qui se déploie souvent en tension dans les pratiques. Ces niveaux de l'intervention, telle que déployée auprès des jeunes judiciairisé-e-s, ont été présentés par les intervenant-e-s comme les différentes

dimensions favorisant la réinsertion sociale de cette catégorie de jeunes : un niveau individuel axé sur l'engagement de la personne dans le processus de réinsertion sociale; un niveau de l'intervention visant les pratiques des professionnel-le-s mobilisé-e-s auprès des jeunes judiciairisé-e-s pour soutenir leur réinsertion sociale; enfin, un niveau structurel traitant de la communauté et de la place qu'elle offre aux jeunes judiciairisé-e-s dans la société.

Entre autonomisation par le travail et barrières graphiques

Les intervenant-e-s interrogé-e-s insistent sur l'importance de l'emploi dans les parcours des jeunes judiciairisé-e-s, qui représente avant tout à leurs yeux le moyen que les jeunes soient occupé-e-s quotidiennement plutôt que vivre dans l'oisiveté, et de tendre progressivement vers le déploiement et l'exercice d'une plus grande autonomie, notamment financière, propice à l'éloignement de la délinquance. L'enjeu, pour elles et eux, est alors de travailler avec ces jeunes autour d'un « plan de match » comme le nomme Isabelle (ASC), qui vise à fixer des objectifs individuels répondant à la diversité des besoins des jeunes et autour desquels susciter de la motivation.

Cependant, cet objectif d'insertion en emploi entre en tension avec toute une série d'obstacles auxquels sont confronté-e-s les jeunes judiciairisé-e-s et qui créent une certaine ambivalence dans leur parcours dans l'emploi : manque de qualification, manque d'expérience professionnelle dans un emploi légal, présence d'un casier judiciaire, etc. Ce sont autant d'obstacles biographiques autour desquels les intervenant-e-s axent leur suivi afin de permettre aux jeunes d'accéder et de se maintenir en emploi.

Du développement de l'employabilité aux restrictions pénales

En matière d'accompagnement, deux autres tensions émergent plus particulièrement au niveau du travail et des pratiques des intervenant-e-s rencontré-e-s. Tout d'abord, elles visent à renforcer les compétences en matière d'employabilité, c'est-à-dire celles qui sont mobilisées dans la recherche en emploi (rédiger son curriculum vitae, se préparer pour une entrevue, etc.) : comme le nomme Karel (ASC), « l'emploi c'est une priorité ». Dans ce sens, les activités de groupe autour de la préparation en emploi participent au développement des bonnes habiletés à mobiliser en emploi, qu'il s'agisse d'apprendre à être ponctuel ou à exprimer son désaccord en milieu de travail. Cependant, cet objectif ultime d'accéder et de se maintenir en emploi est sans cesse mis en tension avec la réalité de la situation des jeunes judiciairisé-e-s, à savoir une diversité de besoins que les intervenant-e-s doivent adresser avant d'envisager l'insertion en emploi : il s'agit par exemple de régler avec les jeunes un enjeu relatif à la santé, en matière résidentielle ou encore au niveau relationnel. Dans ce sens, l'insertion et le maintien en emploi ne sont pas toujours ciblés dans l'immédiat dans les interventions au regard de la multidimensionnalité des défis vécus dans les parcours juvéniles.

« En se déployant à trois niveaux (individuel, de l'intervention, structurel), la norme d'emploi est à envisager comme un point de jonction entre les secteurs d'intervention de l'emploi jeunesse et pénal, qui se déploie souvent en tension dans les pratiques. »

Ensuite, une autre tension qui se situe à ce niveau réside dans le fait que l'objectif d'insertion et de maintien en emploi est quotidiennement complexifié par les conditions du suivi pénal², qui peuvent devenir des obstacles au cheminement dans l'emploi : selon Georges (ASC), « [ces conditions] leur met[tent] des bâtons dans les roues, ça les ralentit ». Ainsi, si le fait d'être en emploi ou en recherche d'emploi figure parfois parmi les obligations du suivi pénal des jeunes judiciairisé-e-s, des interdictions (ex. se rendre dans un quartier, utiliser Internet) ou d'autres obligations (ex. se rendre à des rendez-vous de suivi pendant une journée de travail) empêchent parfois de s'engager pleinement dans des démarches d'insertion professionnelle.

Entre volonté d'intégration par l'emploi et obstacles structurels

L'objectif d'insertion et de maintien en emploi demeure finalement central dans l'intervention auprès des jeunes judiciairisé-e-s et est considéré comme un moyen important pour favoriser leur réinsertion sociale. Cependant, le déploiement de différentes stratégies pour l'atteindre est régulièrement mis en défaut par plusieurs barrières structurelles, la première étant les préjugés et discriminations associés au fait de posséder un casier judiciaire. Les

jeunes semblent d'ailleurs intérioriser l'idée que leur parcours de judiciairisation va impacter négativement leur recherche d'emploi, « ils [et elles] se sentent perdant[-e-s] » comme l'explique Josée (conseillère en emploi, ressource spécialisée). La mission des intervenant-e-s rencontré-e-s vise alors à accompagner les jeunes dans la manière de gérer cette donnée dans leur recherche d'emploi, tout comme de faire changer les représentations des milieux employeurs à l'égard des personnes judiciairisées.

La dernière tension renvoie enfin à l'idée que si l'insertion et le maintien en emploi sont à prioriser dans les parcours des jeunes judiciairisé-e-s, ces dernier-ère-s doivent prioritairement viser un emploi typique salarié pour soutenir leur réinsertion sociale. Les autres types d'activités (bénévolat, engagement dans le suivi, etc.) semblent cependant moins souvent considérés et légitimés, notamment par le secteur pénal, alors même qu'ils témoignent de l'engagement des jeunes suivi-e-s dans une diversité d'occupations, sources d'autonomisation.

Conclusion

Finalement, l'emploi des jeunes judiciairisé-e-s dans le système de justice pénale représente un idéal à atteindre pour leur réinsertion sociale, source d'activité et d'autonomisation. L'accès et le maintien en emploi se trouvent cependant pris au cœur de plusieurs tensions au regard des obstacles biographiques, liés à l'intervention (conditions de la peine) et structurels que rencontrent ces jeunes. Malgré ces tensions, l'emploi demeure une norme conjointe de l'intervention entre les secteurs de l'emploi jeunesse et pénal, qui oriente les interventions et agit comme un opérateur ou une accroche potentielle au travail à mener en collaboration auprès des jeunes judiciairisé-e-s.

Références

Apel, R. et Sweeten, G. (2010). The impact of incarceration on employment during the transition to adulthood. *Social Problems*, 57(3), 448-479.

Berthet, T., Longo, M. E. (coord.), Bidart, C., Alfonsi, J. et Noël, M. (2021). *Les rapports au travail des jeunes en situation de vulnérabilité. Dynamiques sociales, action publique et expériences individuelles en France et au Québec*. Institut national de la jeunesse et de l'éducation populaire. https://injep.fr/wp-content/uploads/2021/03/rapport-2021-04-Travail_Jeunes_vulnerables.pdf

Dumollard, M., Goyette, M. et Loncle, P. (2021). L'intervention sociojudiciaire sous le regard juvénile : Les modulations de l'accompagnement des jeunes qualifiés de contrevenants dans le système de justice des mineurs au Québec. *Intervention*, 152, 37-50.

Hester, O. R., Jolivette, K., Sanders, S., Virgin, A. S. et Pitzel, A. (2024). « Let's move forward from here »: Partner snapshots of youth transition from juvenile corrections. *Journal of Correctional Education*, 75(1), 12-36.

Kang, T. (2019). The transition to adulthood of contemporary delinquent adolescents. *Journal of Developmental and Life-Course Criminology*, 5(2), 176-202.

Longo, M. E. (2021). Youth employment policies: Tackling meanings and social norms within national contexts. *Youth and Globalization*, 3(1), 56-88.

McKendy, L., Biro, S., Taylor, J. et Gamwell, L. (2020). *Profil des jeunes adultes délinquants sous responsabilité fédérale*. Service correctionnel Canada.

Papinot, C. et Vultur, M. (2010). *Les jeunesses au travail. Regards croisés France-Québec, Québec*. Presses de l'Université Laval.

Notes

¹ La première vise à comprendre dans quelle mesure les conditions de (re)mise en liberté soutiennent la réinsertion sociale des personnes judiciarisées dans la communauté (Euvrard, 2020-2024). La seconde cherche à comprendre comment se déploient les pratiques d'accompagnement en matière d'emploi en direction des jeunes judiciarisé-e-s (Dumollard, 2021).

² Ces conditions, associées à la peine, correspondant à une liste de prescriptions (interdictions, obligations) dont le non-respect constitue un manquement.

Aux origines des politiques d'activation en matière d'emploi et de formation en France

ABDOUL-MALIK AHMAD

Chercheur postdoctoral
Département des relations industrielles
Université Laval

Les politiques d'activation tant à l'échelle française qu'europpéenne, marquées par l'injonction à l'agir individuel, promeuvent la responsabilisation de l'individu dans son parcours d'emploi et de formation¹, substituant un droit social inconditionnel à des mécanismes de droits et de devoirs. Cette gouvernamentalité néolibérale de l'individu entrepreneur de soi-même (Foucault, 2004) s'inscrit dans les transformations des politiques d'emploi depuis les années 1990, caractérisées par le passage d'un État-providence redistributif à des mécanismes assurantiels et incitatifs. Les jeunes sans diplôme, surtout ceux exclus des dispositifs de formation initiale², les chômeurs, les travailleurs précaires et seniors, sont les cibles principales. Ce changement de

paradigme mérite d'être analysé à travers le prisme idéologique des organisations qui promeuvent le déploiement institutionnel des politiques d'activation. Notre hypothèse est que ces organisations et institutions, bien que porteuses de perspectives différentes, véhiculent l'idée d'un individu entrepreneur de soi et acteur de son employabilité. S'appuyant sur une analyse approfondie de la documentation communautaire européenne, rapports d'expert et programmes nationaux de réforme, ce court article donne à voir comment les institutions et organisations productrices de représentations portées par la société civile diffusent et sont en partie à l'origine de la rhétorique de la responsabilité individuelle.

Trois perspectives idéologiques sur l'activation

Trois grandes perspectives idéologiques structurent les discours sur

l'activation : libérales, sociale-démocrate et antilibérale. L'approche libérale met l'accent sur l'autonomie des travailleurs actifs et le recul de l'intervention de l'État en matière d'emploi et de formation. Ainsi, la limitation du rôle de l'État-providence au bénéfice de la responsabilité individuelle permettrait d'améliorer la compétitivité et de stabiliser les équilibres économiques. Pour la Fondation pour la recherche sur les administrations et les politiques publiques (IFRAP), un groupe de réflexion proche de la droite libérale française, les aides sociales constitueraient un « problème » qui fait de « la France, le pays le plus généreux d'Europe » (Nouel, 2010). Ces multiples aides sociales pèseraient ainsi lourd sur le budget de l'État (Nouel, 2010, p. 12). Par conséquent, il est préconisé d'agir et de passer « d'une société du soin à une société de responsabilité » dans la mesure où

ces aides sociales démotiveraient et déresponsabiliseraient les bénéficiaires (Noel, 2010, p. 22). Pour sortir de ce système dit de l'assistanat, l'IFRAP propose de réunir les aides dans le cadre d'une allocation unique dans un objectif d'« éthique sociétale de responsabilisation des individus ». Toute absence de responsabilisation ne serait selon l'auteur qu'une forme d'infantilisation des individus. Il faut leur « leur faire prendre conscience que tout a un prix, que rien n'est gratuit » (Noel, 2010, p. 22).

Pour les socio-démocrates, il s'agit davantage de trouver un équilibre entre responsabilité individuelle et filets de sécurité sociale. Pas de droits sans responsabilité ni devoir. La notion de responsabilité change de nature et passe d'une logique assurantielle à une logique de détection et d'élimination de la faute personnelle contre les risques imprévisibles. Mais à la différence des libéraux, la social-démocratie ajoute de nouvelles dimensions à l'activation à savoir la prévention et l'investissement dans les ressources humaines, notamment dans les qualifications. Il est ainsi efficace et juste de prévenir l'occurrence des risques sociaux majeurs (risque de non-qualification

« Plusieurs rapports de la Commission européenne [...] insistent sur l'importance de lier prestations et activation, tout en investissant dans la formation tout au long de la vie, notamment pour les jeunes et les chômeurs de longue durée. »

notamment), pauvreté, chômage en agissant en amont par un investissement massif dans la formation du capital humain de tous les individus, et non pas seulement des catégories supérieures (Méda, 2005). La vision sociale-démocrate, incarnée par la Fondation Jean Jaurès en France, prône un équilibre entre responsabilité individuelle et soutien collectif (État préventif), par l'intermédiaire de dispositifs comme le contrat de recherche d'emploi (fin du chômage passif). Et enfin, le point de vue antilibéral, minoritaire, est incarné par des institutions comme l'Institut Veblen qui fustige le ciblage des demandeurs d'emploi par les politiques d'activation et prône un renforcement des droits collectifs. Cette perspective considère que la précarité et le chômage relèvent davantage de déséquilibres structurels du marché du travail que de défaillances individuelles.

Politiques et stratégies d'emploi

La stratégie de Lisbonne mise en œuvre en 2000 par le Conseil européen de Lisbonne jette les bases de l'activation à l'échelle européenne, promouvant un État social actif pour lutter contre l'exclusion sociale et la pauvreté. La Direction générale Emploi, affaires sociales et égalité des chances de la Commission européenne poursuit cet objectif d'accompagnement des économies nationales de l'Union européenne pour la mise en œuvre des politiques d'activation du marché du travail. Plusieurs rapports de la Commission européenne, comme les synthèses de l'Observatoire européen de l'emploi, insistent sur l'importance de lier prestations et activation, tout en investissant dans la formation tout au long de la vie, notamment pour les jeunes et les chômeurs de longue durée. Malgré les enjeux liés à la crise économique, les politiques d'activation bien conçues,

intégrant obligations mutuelles et soutien renforcé, favorisent l'insertion durable sur le marché du travail.

Cependant, l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE, 2005) invite en même temps à modérer la réduction ou la suppression des prestations comme seul levier d'incitation pour le retour à l'emploi. En effet, une réduction trop brutale des aides peut conduire certains bénéficiaires, notamment les jeunes, à s'en détourner plutôt que de se plier à des obligations très contraignantes de participer au marché du travail. Les mesures qui se contentent de motiver la recherche d'emploi en réduisant le montant des prestations s'avèrent moins efficaces que les dispositifs articulant incitations financières et obligations directes (par la formation ou l'accompagnement). Ces derniers se révèlent particulièrement décisifs pour favoriser l'emploi des jeunes.

Ainsi, lier la perception d'une prestation à l'obligation d'accepter un travail ou d'améliorer son employabilité peut être utile si les contraintes imposées aux bénéficiaires d'aides sociales sont raisonnables comme des exigences adaptées et cohérentes avec les compétences du demandeur d'emploi ou une prise en compte des contraintes personnelles (ex. garde d'enfants, mobilité, etc.). Les programmes de *workfare*, plus coercitifs et stricts que les politiques d'activation, auraient en général des effets positifs si les chômeurs involontaires sont moins nombreux que les chômeurs volontaires à la suite d'un travail moins rémunérateur.

Dans ce cadre, le modèle social français, en crise (chômage de longue durée, insécurité de l'emploi, inégalités sociales, difficultés de financement), tente de se moderniser

sous la pression de diverses instances européennes. Depuis une quinzaine d'années, des réformes hybrides (sociales-démocrates et libérales) sont mises en œuvre, bien que certaines initiatives aient été abandonnées. Le revenu de solidarité active (RSA), introduit en 2009, est une mesure visant à compléter les faibles revenus d'activité tout en incitant au retour à l'emploi. Elle s'inscrit dans une politique d'activation incitative, proche du compromis social-démocrate par sa volonté de soutenir les plus précaires, et libérale dans sa démarche de responsabilisation individuelle. Le contrat de génération, mis en œuvre en 2013, puis abandonné en 2017, articule un compromis social-démocrate et des logiques libérales. Il vise à encourager l'embauche de jeunes à contrat à durée indéterminée (CDI) tout en maintenant les seniors en emploi par des incitations financières pour les entreprises, illustrant une démarche d'investissement dans les ressources humaines. Ces incitations aux entreprises s'inscrivent dans les logiques libérales visant à favoriser la flexibilité et l'employabilité plutôt qu'une régulation structurelle du marché du travail (perspective antilibérale). Dans le contexte français, les mesures essentiellement sociales-démocrates, combinant une protection sociale forte, un investissement dans les ressources humaines et une moindre activation, sont rares, mais existent. On peut citer par exemple la Garantie Jeunes, mise en place en 2017 et qui a été supprimée en 2022.

Conclusion

Cet article présente la problématique de l'injonction à l'agir individuel à travers le regard des institutions, à la fois privées et publiques, productrices de représentations sur les droits et les responsabilités des bénéficiaires de

l'aide de l'État dans le domaine de l'emploi notamment. Au niveau individuel, la perspective libérale dénonce ce qu'elle considère comme l'assistanat, estimant qu'il y aurait une « infantilisation déresponsabilisante » qui démotive la recherche d'emploi pérenne et stable. Dans ce cadre, le rôle de l'État est d'accompagner le passage d'une « société du soin » vers une société de « responsabilité » en surveillant de près strictement les chômeurs et les bénéficiaires d'aides sociales. La perspective sociale-démocrate attribue le chômage à des causes sociétales, plutôt qu'individuelles, bien qu'elle préconise de maintenir une certaine responsabilisation des actifs et des employeurs. Le rôle de l'État sociale-démocrate est d'être préventif, notamment par la promotion d'une sorte de « chômage actif », où la recherche d'un emploi est reconnue comme une activité socialement utile. On retrouve ces deux représentations prédominantes, libérales et sociales-démocrates, disséminées dans les rapports et documents produits au niveau européen, des institutions publiques et dans les programmes nationaux de réforme française.

Références

Foucault, M. (2004). *La naissance de la biopolitique : Cours au Collège de France (1978-1979)*. Éditions du Seuil/Gallimard.

Méda D. (2005). *L'État prévoyant : quelles origines, quelles significations?*, Fondation Jean-Jaurès.

<https://www.jean-jaures.org/publication/letat-prevoyant-queles-origines-queles-significations/>

Nouel, B. (2010). Prestations et aides sociales, le dérapage incontrôlé. *Société civile*, 103, 1-23.

<https://www.ifrap.org/emploi-et-politiques-sociales/prestations-et-aides-sociales-le-derapage-incontrole>

Organisation de coopération et de développement économiques (2005).

Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2005. https://doi.org/10.1787/empl_outlook-2005-fr

Squapin (2019). *Projet de recherche Squapin. Hypothèses*. <https://squapin.hypotheses.org>

Notes

¹ La recherche conduisant à ces travaux a bénéficié du soutien de l'Agence nationale de la recherche (ANR-18-CE26-0021). Pour plus d'informations, se référer au site du programme de recherche Squapin (2019).

² Les dispositifs de formation initiale désignent les parcours éducatifs classiques qui mènent à l'obtention d'un diplôme ou d'une certification reconnue par l'État (primaire, secondaire, universitaire). Les jeunes exclus de ces dispositifs sont souvent ceux qui ont quitté l'école sans diplôme, qui ne sont ni en formation, ni en emploi (les « NEET » – Les jeunes ni en emploi, ni aux études, ni en formation).