

Collection

Études théoriques

no ET9907

**Le chômage chez les jeunes :
analyse théorique des modes
institutionnel, communautaire et
informel d'accès à l'emploi**

Marie-Chantal Girard

sous la direction de Paul R. Bélanger

1999

Cahiers du CRISES

Collection Études théoriques – no ET9907

« **Le chômage chez les jeunes : analyse théorique des modes institutionnel, communautaire et informel d'accès à l'emploi** »

Marie-Chantal Girard

(sous la direction de Paul R. Bélanger)

1999

ISBN : 2-923140-67-2

Dépôt légal :

Bibliothèque nationale du Québec

Bibliothèque nationale du Canada

Avant-propos

Cet essai consiste, dans un premier temps, à circonscrire le champ et à définir les principaux concepts liés au chômage chez les jeunes par rapport à l'ensemble des théories sociologiques sur le travail. L'analyse des trois principaux modes d'accès à l'emploi, positionnés à l'intérieur des mécanismes de régulation de l'information, constitue toutefois le cœur de ce texte. L'approche institutionnelle, première méthode de recherche d'emploi examinée, est globalement basée sur un ensemble de mesures et de programmes d'employabilité. La seconde, définie comme l'approche communautaire, offre également divers programmes et formations tout en étant davantage orientée vers un développement global de l'individu. La troisième approche, que nous qualifions d'informelle, est la plus souvent utilisée en combinaison avec l'une des deux précédentes et repose généralement sur un ensemble de contacts et de réseaux.

Ce texte s'inscrit en réponse à l'une des deux questions de synthèse, posée par monsieur Paul R. Bélanger, professeur au département de sociologie de l'Université du Québec à Montréal, comme exigence partielle du doctorat en sociologie. Je tiens à le remercier pour le support qu'il m'a fourni en préparation et durant la rédaction de ce texte, ainsi que dans l'ensemble de mon cheminement au programme de doctorat.

**Le chômage chez les jeunes: analyse théorique des modes institutionnel,
communautaire et informel d'accès à l'emploi**

Liste des tableaux et annexe	III
Avant-propos.....	IV
Introduction.....	1
1. Économie et crise du travail	3
1.1. Portrait économique du Québec et évolution des formes d'emploi.....	3
1.2. La crise du "Grand Compromis"	6
2. Problématique des jeunes.....	10
2.1. Qui sont-ils?.....	12
2.2. Un parcours à obstacles.....	13
2.3. Impacts sur les rapports sociaux	15
2.4. Causes et conséquences du chômage.....	16
3. Information et régulation	19
3.1. L'information: la clé du problème?	19
3.2. Les modèles de régulation.....	22
3.3. Les méthodes de recherche d'emploi.....	27
4. Ressources et évaluation.....	30
4.1. La valeur économique de l'informel.....	30
4.1.1. Place et rôle des réseaux sociaux dans le marché	30
4.1.2. Origine et efficacité des réseaux dans l'accès à l'emploi des jeunes	31
4.1.3. La théorie des liens et la recherche d'emploi.....	33
4.2. La prise en charge par le milieu.....	35
4.2.1. Historique de l'approche communautaire	35

4.2.2. Distinction entre les approches institutionnelle et communautaire	36
4.2.3. Profil des organismes et services offerts	37
4.2.4. Évaluation et conflit avec l'État.....	38
4.3. Les programmes gouvernementaux	40
4.3.1. Historique et objectifs des programmes.....	40
4.3.2. Principales mesures	41
4.3.3. Critique et évaluation	43
Conclusion.....	46
Annexe I.....	49
AnnexeII	50
AnnexeIII	52
Bibliographie.....	55

Liste des tableaux et annexe

Tableau 1	Trois visions du changement institutionnel	23
Tableau 2	Modes of Coordination or Governance	25
Tableau 3	Part des différents modes de recrutement dans l'accès à l'emploi.....	28
Annexe I	Quels arrangements institutionnels sont nécessaires afin de soutenir des systèmes sociaux alternatifs de production?.....	49
Annexe II	Governance Modes: Rules and Failures	50
Annexe III	Aperçu des programmes gouvernementaux offrant des ressources financières et des services aux jeunes et aux entreprises, Canada et	

Introduction

Le manque d'emploi est devenu pour les jeunes Québécois et Canadiens l'une des problématiques majeures à laquelle économistes, sociologues et politiciens tentent de répondre depuis maintenant trois décennies. Alors que les États-Unis connaissent des taux de chômage variant entre 4 et 5% et que l'ensemble des économies nord-continetales jouissent d'une vigueur exceptionnelle, la situation québécoise, comparable à celle de certains pays européens, est certainement étonnante dans le contexte nord-américain actuel.

Au Québec, l'augmentation du nombre de jeunes chômeurs prend des proportions alarmantes à partir des années soixante-dix, pour atteindre le rapport d'un chômeur sur deux au cours de la récession de 1982. Il est d'ailleurs possible de qualifier le Québec de société à chômage chronique puisque les taux demeurent très élevés chez l'ensemble de la population active depuis de nombreuses années. La crise du modèle fordiste d'organisation du travail a donc provoqué une situation de précarité économique et sociale entraînant l'expansion de nouvelles formes d'organisation des emplois, dont plusieurs sont dit atypiques, c'est-à-dire des emplois à temps partiel, à contrat, sur appel, occasionnel et le travail autonome. Un fort pourcentage de la clientèle des jeunes, sans expérience et disposée à exécuter une série de tâches connexes, se retrouve ainsi concentré dans ce type d'emploi. Malgré la reprise économique et une légère baisse du taux de chômage global, les jeunes en recherche d'emploi demeurent proportionnellement encore beaucoup plus nombreux que leurs aînés.

Avec les années, la reconnaissance sociale découlant de l'occupation professionnelle ne s'est que très peu adaptée aux nouvelles règles du marché du travail. L'emploi demeure effectivement l'un des principaux agents de valorisation sociale et les conséquences psychologiques de l'inactivité professionnelle cultivent un profond sentiment d'échec chez les chômeurs. (Balazs et Mathey, 1975; Castel, 1995: 14) Les travaux réalisés jusqu'à présent ont clairement démontré qu'un taux de chômage élevé chez les moins de 30 ans peut avoir des conséquences désastreuses pour les individus en question et pour l'ensemble de la société. Les manifestations les plus visibles s'observent au plan financier. Le manque d'argent entraîne effectivement de nombreuses privations sur le plan de la consommation, des loisirs et de l'épanouissement personnel. Par la suite, ces individus peuvent être victimes de nouvelles dépendances, d'insécurité et de découragement pouvant aller jusqu'à des comportements délinquants et suicidaires.

Il a pourtant été maintes fois démontré que la volonté de travail et d'initiative des jeunes ne faisaient l'ombre d'un doute.(Tremblay, 1994A: 633) Il est néanmoins toujours possible d'identifier un certain nombre de chômeurs découragés, c'est-à-dire ayant perdu le désir de se trouver un emploi, ou encore incapables physiquement et/ou psychologiquement de se maintenir en emploi. Mais les études démontrent bien que la majorité d'entre eux sont motivés et déploient même une énergie considérable dans leur recherche d'emploi. Selon le classement de Ledrut (1966) qui a évalué la motivation des chômeurs sur une échelle d'activité, un fort pourcentage de jeunes se classent aux échelons supérieurs de l'échelle, soit aux niveaux des mobiles (acceptation du changement professionnel et géographique) et des actifs (démarches et publications d'annonces), plutôt qu'en bas où l'on retrouve les semi-actifs (en attente d'offres) et les inactifs ou passifs (ni espoir, ni volonté). Il semble également peu probable de retrouver la majorité des jeunes dans la catégorie des chômeurs de mauvaise volonté, c'est-à-dire ceux qui ont une attitude négative et qui éprouvent de la difficulté à occuper un emploi sans rapport étroit avec leurs qualifications.

Au fil des années, différents outils ont été élaborés par l'État et le milieu afin de lutter contre ce phénomène. Certaines innovations sociales ont d'ailleurs découlé de ces laboratoires d'idées. Or, dans un contexte de précarité où des résultats significatifs tardent à venir, les programmes d'employabilité font l'objet de nombreuses critiques, tandis que d'autres leur accordent toujours une certaine utilité afin de palier au manque de formation d'une partie de la main-d'œuvre. C'est donc l'ensemble de ces pratiques que nous étudierons dans les pages qui suivent.

Nous brosserons d'abord un portrait économique du Québec et de l'évolution des formes d'emploi pour en arriver à identifier les raisons expliquant la crise profonde du modèle dominant de l'après-guerre ainsi que les nouvelles formes d'organisation du travail. Nous examinerons ensuite les causes et conséquences de l'emploi et du chômage chez les jeunes ainsi que leurs impacts sur la redéfinition des rapports sociaux. De plus, nous verrons pourquoi plusieurs auteurs pointent du doigt le manque d'information face aux délais prolongés d'intégration en emploi des jeunes, différents modèles de régulation sociale ainsi que les modes d'accès à l'emploi les plus efficaces et fréquemment utilisés par ces derniers. Dans un dernier temps, nous tenterons de distinguer et d'évaluer les approches institutionnelle, communautaire et informelle d'intégration sur le marché du travail et d'expliquer pourquoi le recours à l'approche informelle, en complément d'une autre ou seule, nous apparaît essentiel à toute démarche de recherche d'emploi.

1. L'économie du travail

1.1. Portrait économique du Québec et évolution des formes d'emploi

À la suite de la Deuxième Guerre mondiale, l'ensemble des pays industrialisés capitalistes se sont engagés, de façon autonome, dans un processus de transformation institutionnelle, qui mena à un contrôle accru de l'État au niveau des échanges économiques et de l'élaboration de systèmes sociaux touchant les champs de l'éducation, de la santé et des pensions de vieillesse. Pour Boyer et Hollingsworth (1994: 4), malgré des variations en fonction de spécificités nationales, cette forme de régulation a réussi à s'implanter à partir d'institutions régulatrices ancrées au cœur des États-nations. Lors de crises économiques subséquentes, ce qui a par la suite été qualifié de prise en charge de l'État, fut fortement critiqué. Aux yeux de plusieurs, l'État providenciel aurait eu pour effet d'accroître la dépendance des individus ainsi que de réduire la motivation au travail des chômeurs et, par le fait même, d'entrepreneurs et de consommateurs potentiels.

Le Québec n'échappe pas à ces critiques, même si ces changements perdurent depuis plus d'une quarantaine d'années. Pendant toute cette période, le chômage est demeuré élevé tant au Québec qu'au Canada, ce qui le place dans la catégorie des sociétés à chômage chronique (Tremblay, 1994C: 41-58). En conséquence, de nouvelles formes d'emplois, souvent précaires, se sont multipliées. Les politiques publiques ont, de leur côté, eu peu d'effets sur le chômage, et ce à cause de leur nature plus passive (assurance-emploi) qu'activé (programmes et formations).

Entre 1980 et 1990, malgré une croissance relativement forte de l'emploi, la situation du chômage n'a cessé de s'aggraver au Québec. La comparaison des niveaux de croissance entre l'Amérique et plusieurs pays de l'OCDE, amène à la conclusion que cette dernière fut nettement plus forte au Québec (ibid.: 41-68). L'augmentation constante du taux de chômage québécois, à l'instar des autres provinces canadiennes, a cependant pour effet d'annuler les effets positifs de celle-ci. Déjà à la fin des années 60, on observait un taux de chômage plus élevé au Québec que dans la plupart des pays de l'OCDE. Vers la fin des années 1970, ce dernier avait presque doublé (8,3% en 1978) et depuis le début des années 1980, il n'est pratiquement pas redescendu en bas de 10% (Tremblay, 1990: 63). Le Canada a vu son taux descendre au niveau des 7 et 8% de 1988 à 1990. Au Québec, la moyenne se situe donc autour de 10%, ce qui justifie le qualificatif de chômage élevé ou chronique (Tremblay et Noël, 1993: 74). Avec des taux oscillant entre les 9 et 16%, la situation ne s'est guère résorbée durant la décennie 90. Malgré une nette amélioration de la santé économique

nationale et provinciale depuis 1997, rien n'indique que le problème du chômage élevé se résorbera "naturellement".

La croissance importante du taux de chômage peut partiellement être imputée à une forte augmentation de la population active. Cette dernière s'explique, d'une part, par le fait que les jeunes (55% en 1997) et les femmes (60% en 1997) sont de plus en plus présents sur le marché du travail. D'autre part, la récession de 1990-1992 a eu un impact significatif sur le chômage actuel, puisque les pertes d'emploi se sont étalées sur une durée beaucoup plus longue que dans les années 1980 et qu'un nombre plus important de mises à pied permanentes ont été faites suite à de nombreuses faillites et fermetures d'entreprises.

Ce type de conjoncture défavorable provoque inévitablement une modification structurelle de la clientèle chômeuse. Contrairement au contexte des années 1970, les personnes aptes au travail sont désormais majoritaires parmi les prestataires de l'assurance-emploi. La récession conduit également à une augmentation massive des jeunes ayant recours à la sécurité du revenu. En 1983, la proportion des prestataires de la sécurité du revenu âgés de 30 ans et moins est de 40%. (Morin, 1994: 35) En réaction à ce taux record, le Gouvernement du Québec s'oriente en 1984, vers le développement de l'employabilité des jeunes prestataires de la sécurité du revenu. Ce choix d'intervenir prioritairement auprès des moins de 30 ans s'explique par le fait qu'ils sont les premières victimes de la crise (ils sont souvent les dernières personnes embauchées et les premières licenciées). De plus, le régime d'aide sociale de l'époque ne leur accorde qu'une maigre partie de ce qu'ils ont besoin pour survivre puisque les barèmes sont établis en fonction de l'âge (moins ou plus de 30 ans). Les années suivantes sont ainsi marquées par une augmentation constante du nombre des prestataires âgés entre 30 à 44 ans.

Parallèlement à la hausse du chômage, nous assistons à une mutation profonde des structures du marché du travail et à la précarisation de plusieurs formes d'emploi. Les auteurs que nous avons consultés s'entendent d'ailleurs pour établir un lien entre la hausse du nombre de chômeurs et la précarisation des emplois. (Tremblay, 1994B: 174) Aussi, une partie significative des travailleurs se voient maintenant dans l'obligation d'accepter un emploi aux conditions précaires à défaut de trouver un emploi régulier à temps plein. Parallèlement, le développement des activités de services compte maintenant pour plus de 70% des emplois au Québec et en Amérique du nord (Ibid., 1994C: 53). Les entreprises confrontées à des exigences de plus en plus grandes en matière d'efficacité et de flexibilité sous la pression de facteurs comme la mondialisation des marchés, l'endettement des gouvernements,

l'émergence de nouveaux pays industrialisés, ont de plus fait le choix de réduire leurs coûts en ayant recours à l'évaluation du rendement des employés-es, une diminution d'effectif, une hausse de la sous-traitance, une augmentation des emplois contractuels à durée déterminée et des emplois dits atypiques, tels que le travail autonome, le travail occasionnel et à temps partiel.

À la lumière d'une analyse de Statistique Canada effectuée en 1993, on évalue qu'entre un tiers et la moitié des travailleurs québécois et canadiens ne travaillent pas à temps plein durant toute l'année. Les catégories de travailleurs les plus durement touchés sont les femmes, les jeunes hommes et les hommes vieillissants. 54% des Québécoises et des Canadiennes occupent effectivement des emplois précaires, tandis que le nombre de jeunes (15-24 ans) dans cette situation représentent 40% de ces travailleurs.

La forme la plus commune de travail atypique est certainement l'emploi à temps partiel dont la progression a été nettement plus forte au Canada qu'aux États-Unis. Ce taux ne cesse d'ailleurs d'augmenter comme le démontrent ces données provenant des recensements de 1986 et 1991, alors que les travailleurs à temps plein constituaient 50,3% et à temps partiel 5,9% de la population active en 1986 comparativement à des taux de 52,4% et de 6,1% en 1991. Enfin, les travailleurs-ses autonomes ont créé 55% des nouveaux emplois entre 1990 et 1995. En incluant les agriculteurs-rices et autres métiers traditionnels, ils forment aujourd'hui 15% de la population active. Près de la moitié de ces travailleurs-ses ont déclaré fournir également de l'emploi à d'autres personnes. (Gardner, 1995: 27) *On* retrouve généralement dans cette catégorie des individus exerçant une profession libérale, des petits commerçants, des artistes et artisans, des consultants et des fournisseurs de services de tout genre.

Les nouvelles règles du marché du travail favorisent clairement les individus les plus performants et les plus entreprenants de leur société. Ce modèle néo-libéral a donc pour conséquences de laisser un bon nombre d'individus défavorisés aux plans économique, professionnel et social en position d'attente et d'insécurité avec ceux qui ont évolué, ou croyaient un jour évoluer, dans un système protecteur où les emplois sont stables et permanents. Dans un tel contexte, les travailleurs doivent dorénavant agir à l'image des travailleurs autonomes, c'est-à-dire se comporter comme des sous-traitants ayant des tâches précises à effectuer et un niveau de rendement à atteindre.

1.2. La crise du "Grand Compromis"

Ce bref portrait de la crise québécoise provoque un questionnement plus profond en ce qui concerne les causes réelles de ce bouleversement dans l'organisation sociale et l'organisation du travail au cours des 30 dernières années.

À partir des années 1965-1970, l'équilibre se fragilise et le compromis fordiste entre en crise. Les causes se situent à la fois à l'intérieur et à l'extérieur des nations. La crise se traduit par une baisse de rentabilité du modèle productif fordien, une internationalisation des marchés et de la production qui vient compromettre la régulation nationale, une révolte des producteurs face à l'aliénation des employés au travail, à la toute-puissance de la hiérarchie et de l'État, des aspirations croissantes des citoyens à plus d'autonomie et par une réticence grandissante devant la solidarité administrative.

Du palier national, cette crise se situe au niveau de l'offre de la production tandis que du palier international, il s'agit plutôt d'une crise de la demande. Voyons tout d'abord les comportements qui expliquent la baisse de rentabilité du modèle à l'interne.

Graduellement, la plupart des secteurs industriels des pays capitalistes développés sentent une baisse dans la profitabilité de leurs entreprises, et ce tout en maintenant des hausses de salaire octroyées annuellement à leurs travailleurs et leurs travailleuses. À lui seul, ce constat pourrait justifier la baisse des profits. Mais Lipietz (1989) propose d'autres facteurs, moins statiques, pouvant expliquer cette chute. Selon lui, l'intégration en entreprise de jeunes employés (es), de femmes, de gens arrivant directement des campagnes, qui avaient jusqu'à présent permis de maintenir un certain ordre dans l'entreprise, se transforme avec les années en un potentiel conflictuel important. En effet, la hausse du niveau d'instruction général, la prise de conscience du rôle des collectifs de travailleurs, l'aspiration universelle à l'épanouissement et à la dignité dans le travail conduisent à un soulèvement des travailleurs qui ne tolèrent plus ce cloisonnement entre les tâches de planification et d'exécution.

Autour des années 1975-80, malgré des taux de chômage élevés et une discipline rétablie à coups de menace de congédiement dans les entreprises, les profits n'augmentent toujours pas. Cette stagnation serait due aux investissements qui sont chaque année de plus en plus coûteux et à la marge des profits qui n'augmente pas. Selon Lipietz, il faut voir là la fin des gains de productivité réalisés selon les principes de séparation du travail de Taylor et une

incapacité des mécanismes de régulation fordien à briser le cercle de la hausse des prix et des salaires.

On remet alors en question tout le compromis fordien et avec lui, la légitimité de l'État-providence. Car l'inaptitude de ce modèle d'organisation du travail, de son régime d'accumulation et de son mode de régulation, provoqua une situation sans issue pour le patronat et les travailleurs. Suite à la baisse des taux de profits et d'investissement, on assiste conséquemment à une baisse du taux de création d'emploi, à un ralentissement des hausses de salaire réel, ce qui débouche sur une augmentation marquée du taux de chômage et une utilisation extensive des programmes de sécurité sociale.

Au niveau national, Lipietz identifie enfin la crise écologique comme facteur impliqué dans la chute du modèle fordien. Agissant sur les activités de production et de distribution, "elle prend en compte le milieu où intervient cette activité, l'interaction entre le milieu, l'activité, et la modification du milieu comme sous-produit de l'activité". (Lipietz, 1989: 59) Ce sont les modifications volontaires et involontaires imposées par ces activités sur le milieu qui nuisent en bout de ligne au développement de l'héritage commun de l'humanité et conduisent ainsi partiellement à la perte d'un modèle de développement.

Du côté des causes externes de la crise, Lipietz soutient que l'internationalisation ne pouvait que s'accélérer dans la lutte contre l'essoufflement du fordisme. C'est premièrement le rattrapage des économies japonaise et européenne à la fin des années 60 qui déclencha une véritable guerre commerciale entre ces deux marchés et les États-Unis.

Il y eut ensuite le choc pétrolier de 1973, qui contraignit chaque pays à exporter davantage pour payer ses coûts énergétiques. Une augmentation importante des transactions et du commerce mondial est alors observable. Trop importante même pour laisser aux gouvernements nationaux la possibilité de réguler leur croissance. Car avec l'internationalisation, une hausse du pouvoir d'achat se traduit également par une augmentation des importations. Aussi, pour équilibrer leur balance commerciale, les pays durent limiter leur demande interne et exporter leur surplus de production. L'ensemble des pays capitalistes développés adoptant la même stratégie, le modèle se retrouva face à une crise de la demande.

Cette crise se situe donc plus spécifiquement au plan de l'articulation de la production et de la consommation et ne remet pas réellement en cause le caractère salarial du travail. Les ajustements se situent donc au niveau de l'utilisation du travail, de son organisation, de sa

rémunération dans l'ensemble des coûts de production et dans la nécessité de maintenir l'accès des salariés à la consommation pour assurer la réalisation de la production tout en répondant aux nouvelles demandes sociales à cet effet. (Boyer, 1986)

La flexibilité et la polyvalence répondraient donc aux besoins d'ajustements ci-haut mentionnés, (ibid., 1986) Cette flexibilité devrait s'appliquer à la rémunération, aux statuts, à la durée d'embauché, à polyvalence de la main-d'œuvre ainsi qu'à l'ensemble de l'appareil de production. Elle toucherait les travailleurs dans leurs aspirations à un travail plus intéressant, moins routinier et aliénant. Des essais ont conduit à des modèles de participations tels que les cercles de qualités, la participation aux profits et la qualité totale. (Ljpietz, 1986)

Bien que plusieurs employeurs accusent couramment les rigidités du marché du travail afin d'expliquer le peu de création d'emploi au Québec, tous les exemples témoignent bien de la flexibilité des marchés québécois, canadien et étatsunien du travail. Ce qui les distingue plus précisément de certains pays européens comme la Suède et l'Allemagne, c'est la multiplication des statuts et des formes d'emploi, comme le travail temporaire, occasionnel, à temps partiel, ou à contrat. Au Québec, "le développement de ces formes de flexibilité résulte essentiellement des années qui ont suivi les récessions de 1974-1975 et du début des années 1980. Nombre d'entreprises ont alors cherché à retrouver une rentabilité perdue au cours des années de récession." (Tremblay, 1994A : 624)

Pour Castel (1995: 465), le fait d'exister comme individu comporte des risques car il limite la possibilité de bénéficier de protections qui découlent généralement de la participation à des collectifs. En l'absence de liens et de support, il n'existe plus de référence à des protections hormis les garanties juridiques qui assurent la liberté et la légalité des contrats. Ce mode de fonctionnement basé sur des relations contractuelles a donc pour effet de détruire ce qui restait d'appartenances collectives et d'approfondir le fossé entre les individus placés en individualisme positif et ceux en individualisme négatif, c'est-à-dire en soustraction par rapport à l'encastrement dans des collectifs, (ibid., 1995: 463)

Au moment où il faut choisir de nouvelles règles et inventer un autre "grand modèle d'organisation", les solutions possibles s'avèrent très limitées. Pour Lipietz, Castel ainsi que Piore et Sable, seules les forces politiques exprimant les besoins des mouvements sociaux profonds pourront prendre part à la production de nouveaux modèles de développement.¹

^ur une mesure de l'efficacité relative de certains mécanismes de régulation, consulter l'Annexe I intitulé "Arrangements institutionnels nécessaires afin de soutenir des systèmes sociaux alternatifs de production".

8

Parmi les quelques propositions de sortie de crise élaborées jusqu'à maintenant, l'approche du libéral-productivisme est certainement incontournable puisque c'est elle qui porta au pouvoir à la fin des années 70 les Reagan et Thatcher et s'imposa dans les principaux organismes de régulation économique internationaux. Cette alternative a déjà marqué la réalité interne et externe de plusieurs pays et certains auteurs tels que Lipietz, Piore et Sable ainsi que Tremblay font une analyse globalement négative de ses effets.

Pour lutter contre la réglementation rigide, la législation sociale et l'État-providence imposés par l'État et les syndicats, qui contraignent le développement de l'entreprise, il faut selon ses adeptes que le marché impose de nouveau ses propres règles et permette à la révolution technologique de suivre son cours. Afin de moderniser l'appareil productif et être concurrentiel sur la scène internationale, on dérègle, favorise le libre-échange et les transformations technologiques.

Les critiques face à ce modèle sont multiples. Il instaure tout d'abord une stratification sociale où l'on retrouve en haut de la pyramide les décideurs et les gagnants qui bénéficient des avantages de la révolution technologique. Au centre, se situe un petit groupe de travailleurs semi-qualifiés qui peuvent compter sur un certain nombre de programmes sociaux, notamment en matière d'emploi. On retrouve enfin la majorité de la population qui balance entre les emplois précaires et le chômage, au bas de la pyramide.

Découlant directement des modes de régulation libéral-productivistes du rapport salarial, la précarité d'emploi est une des nombreuses conséquences négatives observables. Ces modes de régulation ont notamment pour effet d'empêcher la création d'un sentiment d'appartenance du travailleur face à l'entreprise et à la qualité des marchandises qu'il produit. La réponse permettant de lutter contre ce sentiment de précarité pourrait se trouver dans la négociation individuelle. Des employeurs envisageraient donc la possibilité d'offrir des primes, de l'avancement et des augmentations de salaire aux employés qui le méritent. Fondé sur la concurrence entre salariés qualifiés, ce procédé est appelé le modèle californien.

Le troisième effet indésirable découlant de ce compromis est le retour des crises de production et des effondrements de la demande sociale du début des années 80. Puisque dans le mode de régulation libéral, chaque entrepreneur est isolé et doit évaluer seul les opportunités d'investissement ainsi que le climat économique général, les risques de paniques, de krachs et de baisses soudaines de la production sont plus importants. Il semblerait que cette méthode ne

puisse survivre très longtemps en raison du fragile équilibre des paiements internationaux. C'est pourquoi Lipietz identifie le libre-échange comme dernier grand problème lié à la dimension internationale du modèle.

La logique internationale libérale-productiviste étant encore une fois de faire disparaître les mécanismes de régulation, tous s'attendaient à une amélioration du climat de croissance. Ce qui arriva fut au contraire une baisse de la croissance globale due aux difficultés d'ajuster les déséquilibres internationaux.

Devant les revendications montantes pour plus d'autonomie et de solidarité, d'égalité et de liberté, et face aux tiraillements de la droite et de son aile plus réactionnaire (extrême-droite), l'unique réponse possible est un projet nouveau. Aussi, Lipietz développe une seconde alternative dans une perspective voulant favoriser l'autonomie des individus et des groupes, la solidarité entre ces mêmes individus et voit l'écologie comme fondement des rapports sociaux.

Piore et Sable y vont de leur côté d'une proposition mitoyenne appelée la "spécialisation souple". Ce modèle inspiré de l'expérience française prévalant au XIX^e siècle qui allait de l'industrie légère à la production artisanale, favoriserait grandement l'intégration de nouvelles économies nationales au marché mondial et augmenterait sensiblement leur niveau de compétitivité. Étant plus flexible pour remplir les conditions du marché (plus de qualité, produits plus diversifiés), les entreprises devraient être davantage en mesure de faire face à de nouvelles contraintes. Associée au modèle partenarial, cette combinaison permettrait d'offrir plus d'autonomie aux travailleurs et aux travailleuses et d'appliquer des mesures innovatrices telles que le partage du temps de travail et la réduction du temps de travail. À noter enfin que ce nouveau compromis peut aussi très bien s'inscrire à l'intérieur d'un cadre résolument écologiste et hautement technologique.

2. Problématique des jeunes

Il serait juste d'affirmer, après un survol des réalités sociales auxquelles renvoient les notions de flexibilité et de précarité, que ces dernières ne sont pas des situations éphémères et que les nouvelles formes d'emploi qui en découlent ne disparaîtront pas, même en contexte de reprise économique.

Les jeunes ont toujours été touchés par le chômage en plus grande proportion que leurs aînés. Leur taux de chômage demeure effectivement plus élevé parmi tous les groupes d'âge, bien que l'écart tende à se résorber au cours des dernières années. Ce n'est d'ailleurs que grâce au déclin démographique (conjoncturel) que la situation des jeunes se soit améliorée et donc à cause d'une diminution du nombre réel de jeunes se présentant sur le marché du travail. (Tremblay, 1994A : 635)

Les jeunes sont également plus vulnérables aux aléas de l'économie. Leur taux de chômage croît rapidement en période de mauvaise conjoncture économique et décroît tout aussi rapidement lorsque la situation s'améliore, réduisant l'écart avec les travailleurs plus âgés. Le problème majeur auquel ils doivent faire face cette fois-ci, provient du fait que la reprise a été nettement plus mitigée que celle des années 1980, ce qui s'est traduit par une plus faible création d'emploi. Le taux de chômage a donc continué d'augmenter au cours des dernières années tandis que celui de leurs aînés tend à diminuer depuis 1994. (Emploi-Québec, 1998) Les récentes réformes de l'assurance-emploi (1996-1997) et de la sécurité du revenu (1998), ont de plus considérablement affecté l'accessibilité des jeunes à des prestations, allant même jusqu'à imposer des parcours obligatoires d'insertion au marché du travail². Concrètement, très peu de jeunes arrivent aujourd'hui à se qualifier pour recevoir des prestations d'assurance-emploi et se retrouvent maintenant beaucoup plus nombreux sur les listes de l'assistance-emploi (anciennement l'aide sociale).

On peut, d'une part, dire que le manque d'expérience des jeunes leur nuit particulièrement lorsque les entreprises procèdent à des compressions de personnel ou encore lorsqu'elles embauchent. D'autre part, chez les travailleurs "réguliers" le chômage est habituellement consécutif à la perte d'un emploi, tandis que le chômage des jeunes est également occasionné par la période de transition entre les études et l'intégration en emploi. Il faut enfin mentionner les hypothèses élaborées par certains analystes, tel que Michel Beaud, qui posent l'exclusion du marché du travail des jeunes et autres clientèles - les femmes, les personnes immigrantes et les travailleurs âgés (45 ans et plus) par exemple - comme le résultat d'un consensus patronal-syndical basé sur la préservation des emplois et des droits acquis des travailleurs syndiqués. Aussi, le maintien de ces conditions se négocient au prix de l'exclusion de certaines catégories de travailleurs. Au Québec, ces types d'entente sont d'ailleurs qualifiés de clauses "discriminatoires".

obligation, inscrite dans la loi 186 sur la Sécurité du revenu, fait présentement l'objet d'un moratoire d'un an.

L'employabilité d'un chômeur est décidément une situation à caractère variable. Elle dépend à la fois des conditions générales du marché et de la préparation et des aptitudes personnelles de l'individu. L'employabilité se mesure globalement par le temps nécessaire pour un individu à se trouver un emploi, ou encore la durée de chômage. Aussi, toutes ces mesures conduisent à l'identification de groupes (aussi appelés "clientèles") ayant une probabilité de durée de chômage élevée et dont le niveau d'employabilité est inférieur. Les indicateurs ayant permis de les identifier sont l'âge, le sexe, l'origine ethnique, le niveau de qualification, la profession, les conditions géographiques et le niveau économique. Il est donc aisé de comprendre pourquoi les femmes, les personnes immigrantes, les personnes handicapées et les jeunes se trouvent dans une situation particulièrement précaire au cours des années de chômage chronique.

Intéressons-nous plus spécifiquement au cas des jeunes québécois qui, compte tenu de leur représentation dans la population active, assument une part plus importante du chômage qu'ils ne le devraient et souffrent de leur faible employabilité sur le marché du travail des années 1990.

2.1. Qui sont-ils?

Les études portant sur la jeunesse québécoise ont traditionnellement été menées à partir du groupe d'âge des 16-24 ans. Par le passé, les individus faisaient effectivement leur entrée dans l'âge adulte entre 18 et 21 ans, âge de la majorité légale qui coïncidait souvent avec la fin des études. Aujourd'hui, l'allongement de la scolarité et les dysfonctionnements du système d'emploi prolongent la période d'insertion au monde du travail et prend davantage la forme du travail étudiant plutôt que celle d'une intégration stable. Devant les perspectives d'emploi peu encourageantes, plusieurs jeunes font maintenant le choix de retourner à l'école ou d'y demeurer plus longtemps. Depuis 1988, la proportion de jeunes fréquentant l'école à temps plein a d'ailleurs augmenté de près d'un tiers au Québec (Gvt. du Québec, 1996: 33). Voilà donc pourquoi nous considérons plus fidèle et plus réaliste un portrait qui inclue également dans sa définition les individus âgés-es entre 25 et 30 ans.

Pour Madeleine Gauthier et Jean-Pierre Simard (1990: 7- 8), l'âge charnière dans le comportement des jeunes face à l'emploi qui était de 20 ans, a maintenant tendance à se déplacer dans les deux sens. Les jeunes sont proportionnellement plus nombreux à entrer sur le marché du travail dès l'âge de 16 ans. Par contre, l'entrée de manière stable dans la vie professionnelle est quant à elle repoussée jusque dans la trentaine pour un grand nombre

d'individus. Ces derniers voient donc se prolonger diverses expressions de la précarité d'emploi qui étaient autrefois le lot des 16-19 ans faisant leur entrée sur le marché du travail (emplois de courte durée, à temps partiel, faiblement rémunérés, sans perspective de carrière, etc.)

Leur enquête longitudinale confirme, sur deux points en particulier, cette hypothèse du moratoire dans l'installation en emploi. On note premièrement une très forte présence de ce groupe de jeunes "plus âgés" sur le marché du travail, et ce dans des emplois dont la durée, le régime de travail, les conditions et les avantages sociaux sont marqués par la précarité, en particulier lorsqu'on les compare aux types d'emploi décrochés par les générations précédentes. Deuxièmement, la combinaison études-emploi représente aujourd'hui le genre de vie de près du tiers des 20-24 ans. Certains écarts entre les 25-34 ans et les 35-44 ans laissent également penser que l'intégration dans un emploi stable se poursuit jusqu'à l'aube de la trentaine. C'est par exemple le cas d'un bon pourcentage de ceux qui ont un revenu de travail n'incluant aucun avantage social. (Gauthier & Simard, 1990: 13- 14)

2.2. Un parcours à obstacles

Il semble, au cours des années 1960 et de la première moitié de la décennie suivante, que les jeunes aient eu moins de difficulté que leurs parents à se tailler une place sur le marché du travail. Plus scolarisés et mieux formés, ils ont fait leur entrée de façon massive dans des secteurs d'emplois faits à leur mesure: les services de l'État-providence, les lieux de développement des nouvelles technologies et les industries qui connaissaient alors une certaine prospérité. Représentant aujourd'hui la classe moyenne québécoise, cette génération a connu une mobilité sociale ascendante par le biais de l'instruction, de l'accès à des emplois bien rémunérés et d'un statut social élevé.

Phénomène unique? Peut-être. Chose certaine, le groupe suivant connut pour sa part les difficultés engendrées par la crise économique du début des années 80 et en conséquence, la remise en question de l'ouverture de postes et des conditions d'emploi avantageuses qui caractérisaient les conditions de travail de la vague précédente.

Malgré une reprise économique ainsi qu'une situation légèrement moins alarmante pour les jeunes comparativement à celle des années 1980, il semble que le nombre de transitions demeure encore très important. Les données recueillies lors de l'enquête longitudinale de Statistique Canada faisant l'étude des transitions, c'est-à-dire d'un changement d'état sur le

marché du travail (passage étude-travail, travail-chômage, etc.) pour tous les âges de la vie active, indiquent un nombre de transitions nettement supérieur chez les 20-24 ans (26,7%) de même que chez les 25-34 ans (17,3%). Aussi, ces mêmes jeunes qui avaient massivement subi les contrecoups de la crise de l'emploi en 1980, continuent encore aujourd'hui d'être affectés par l'instabilité en emploi. (Gauthier, 1994: 71)

Plusieurs jeunes québécois se retrouvent de plus dans ce qui pourrait être appelé "le paradoxe expérience - inexpérience de travail". Tous ont en effet besoin d'une expérience minimale de travail afin de prouver leurs compétences aux employeurs potentiels, mais se voient la plupart du temps refuser ces emplois par manque d'expérience pertinente. À l'heure actuelle, le taux de chômage chez les Canadiens de 15-24 ans a diminué entre 1983 et 1996 pour passer d'au-delà de 20% en 1983, à 17,5% en 1993 et à 15,4% en 1996, ce qui représente encore environ le double du taux de chômage "adulte" . (Government of Canada, 1996: 4) Au Québec, la baisse depuis les années 1982 (20,6%) et 1983 (20,7%) s'est avérée encore plus considérable pour atteindre des niveaux de 12,9% et 11,9% en 1988 et 1989. Il se situe présentement à un niveau de 16,8% (ibid., 1996: 6).

En complément à ces calculs, Gauthier rappelle qu'il importe de distinguer aussi les étudiants et les travailleurs, ce qui n'est habituellement pas fait. Les premiers sont effectivement moins stables vis-à-vis de l'emploi que les seconds ce qui rend la comparaison difficile avec les autres groupes d'âge. Dans nos sociétés le travail étudiant remplit une fonction bien particulière: remplacement des employés en vacances, emplois saisonniers, emplois qui ne fournissent qu'un revenu d'appoint, etc. La plupart s'entendent d'ailleurs pour dire que ce n'est qu'une situation temporaire dans leur cheminement professionnel.

Le rapport réalisé en 1996 pour le ministère du Développement des ressources humaines Canada en vue de l'élaboration d'une "Stratégie jeunesse nationale", dépeint enfin un portrait global de la situation canadienne. On y apprend tout d'abord que les jeunes actuellement âgés entre 16 et 24 ans sont considérés comme étant généralement à l'aise avec les nouvelles technologies. La transition entre l'école et le marché du travail prend plus de temps qu'auparavant et les étudiants terminant avec un diplôme universitaire peuvent prendre jusqu'à deux ans avant de trouver du travail dans leur domaine d'études. Le rapport mentionne d'ailleurs que plusieurs catégories d'emplois requièrent un niveau d'instruction ainsi qu'une formation de pointe supérieure. De plus, la qualité des emplois varie beaucoup plus que par le passé et les jeunes offrant leurs services entrent en compétition directe avec des travailleurs plus âgés et expérimentés. On constate aussi que le niveau des salaires chez

les jeunes, stable depuis plus d'une vingtaine d'années, est maintenant en déclin et que ce sont ceux qui possèdent le plus de connaissances spécialisées et de haut niveau scolaire qui s'en tirent encore le mieux. Enfin, la génération actuelle de jeunes travailleurs se caractérise par sa grande diversité ethnique et raciale.

2.3. Impacts sur les rapports sociaux

Les indicateurs économiques et quantitatifs couramment utilisés ne suffisent plus à donner une vision complète de la situation de l'emploi pour les jeunes. Malgré la baisse du taux de chômage et autres mesures quantitatives, l'état de précarité croissante des emplois décrochés actuellement par ces nouveaux travailleurs ne ressort aucunement dans le cadre de ce type d'analyse. L'écart grandissant entre les plus de 35 ans et les jeunes laisse en effet présager que leur situation professionnelle et économique n'est pas en voie de s'améliorer. Selon Madeleine Gauthier, *la situation des jeunes s'est détériorée dans tous les domaines de l'emploi à l'exception des taux de chômage qui cachent cependant le problème de l'intermittence en emploi pour eux* (1994:87).

Les jeunes qui entrent aujourd'hui sur le marché du travail sont placés dans une situation de concurrence face à leurs pères et mères. Ces derniers ont constitué la première génération de travailleurs ayant réussi à accéder aussi massivement à des emplois qualifiés et les transformations du processus d'accès à l'emploi ne sont sans doute pas sans conséquences sur les rapports entre les différents groupes d'âge de travailleurs. Il est donc à prévoir que les nouvelles réalités régulant l'accès au marché du travail auront, à plus ou moins long terme, des répercussions sur les relations générationnelles.

Il existe parallèlement à ces constats quatre considérations liées à la présence des moins de 25 ans dans les secteurs d'activité les moins bien rémunérés et les moins bien protégés qui, selon la ligne de pensée de Gauthier, pourraient bien conduire à une redéfinition des rapports sociaux. Les extrêmes dans un milieu de travail constituent, en effet, l'une des contradictions du marché du travail occasionnées par l'introduction de différentes formes de flexibilité dans l'emploi. Le cas d'une entreprise où pour le même type d'emploi, les employés permanents travaillent côte-à-côte avec les employés temporaires et ceux à temps partiel avec ceux à temps plein est un bon exemple. D'ailleurs, certaines conventions collectives contribuent elles-mêmes à créer ces fossés sociaux et économiques. Afin d'éviter la fermeture d'entreprises ou des mises à pied, certains syndicats acceptent donc de signer des conventions à double échelle

salariale ou à paliers multiples pour répondre à la demande patronale justifiée le plus souvent par la forte concurrence, en particulier dans les secteurs du commerce.

Viennent ensuite les changements dans la stratification sociale provoqués par une détérioration de la situation économique des jeunes. *Alors que le taux de pauvreté chez les personnes âgées a diminué depuis la fin des années 1970, et dans tous les groupes d'âge, le pourcentage de pauvres de moins de 25 ans s'est accru* (Zouali, 1191; Conseil national du bien-être social, 1992 dans Gauthier, 1994: 84). De telles disparités prennent des proportions dramatiques chez les jeunes vivant seuls, les familles de 15-24 ans et les jeunes familles monoparentales. L'accroissement du nombre de familles à deux revenus accentue encore plus la distance entre celles-ci et les familles monoparentales, dirigées le plus souvent par des femmes (75%), qui doivent majoritairement se contenter de prestations de la sécurité du revenu.

Ajoutons à cette analyse une réflexion concernant les conséquences des rapports de plus en plus égalitaires entre les sexes et la déception des jeunes hommes qui ont sans doute été parmi les premières victimes du climat économique difficile des dernières décennies. Il est du reste probable que le ralentissement professionnel et économique imposé aux jeunes pourrait également avoir un impact sur les rapports entre générations. La proportion de jeunes qui continuent à habiter avec leur famille d'origine s'est accrue de 10% au cours des années 1980. Elle était de 51% au recensement de 1991. Le discours de Gauthier souligne effectivement le maintien de cette dépendance. Associée au fait que les familles sont peu nombreuses, elle atténue sans aucun doute les difficultés qui pourraient surgir dans les rapports avec les aînés. La pauvreté accrue de certains types de famille constitue un autre facteur de différenciation entre les jeunes qui peuvent compter sur le soutien de leur famille et ceux qui ne le peuvent pas. L'éloignement de la famille en combinaison avec une intégration difficile sur le marché du travail vient enfin créer une catégorie sociale marquée par l'isolement. Pour certains auteurs ce phénomène prend la forme de la désaffiliation sociale (Castel, 1991). Ces transformations soutiennent effectivement l'hypothèse de la détérioration de la classe moyenne si rien n'est fait pour éviter l'approfondissement des inégalités.

2.4. Causes et conséquences du chômage

Les effets du chômage chez les jeunes ne se limitent pas à la période entre la fin des études et l'intégration permanente en emploi. On constate en effet une certaine dégradation des conditions d'insertion dans la vie active, ce qui provoque des carences sociales et

psychologiques à plus long terme. À ce sujet, plusieurs études (Bellemare et Poulin-Simon, 1983) ont clairement démontré qu'au-delà des risques de marginalisation définitive qui sont souvent associés au chômage des jeunes, des coûts humains et sociaux, ainsi que des coûts économiques sont inévitables et parfois insurmontables. Voyons donc, à l'aide des concepts de sélectivité et de concentration, les causes expliquant partiellement du moins, la forte proportion du chômage chez ce groupe précis ainsi que ses conséquences.

Trois types de facteurs explicatifs ayant un impact sur le chômage des jeunes peuvent être identifiés: les explications à caractère structurel, conjoncturel ou économique et psychologique ou personnel. La valorisation, les sentiments d'utilité et d'estime de soi qui découlent aujourd'hui encore d'une participation active sur le marché du travail entraînent donc, dans les cas de non-insertion, des symptômes psychologiques tels qu'un sentiment de dévalorisation et une diminution de la motivation ce qui rend les démarches d'accès à l'emploi encore plus difficiles. (Provost et Régimbald, 1994: 309)

// est aussi important défaire des liens entre ce manque d'estime de soi et de motivation, créant ainsi des contraintes structurelles qui jouent un rôle dans ^exclusion de certains individus du monde du travail. Ce sont des causes sociales hors du contrôle des personnes, mais qui agissent sur la vie même de ceux et celles qui tentent une intégration en emploi. (Ibid., 1994: 309)

Des contraintes liées à la vie familiale peuvent également être classées parmi les causes personnelles de l'exclusion des jeunes. Des problèmes de toxicomanie, d'inceste, de sous-alimentation, de santé et de violence familiale viennent sans aucun doute ralentir ou même invalider toutes formes de démarches d'insertion professionnelle, d'où le débat actuel concernant les programmes gouvernementaux et communautaires qui, de l'avis de plusieurs, devraient offrir simultanément des volets d'insertion sociale et d'insertion professionnelle. La sous-scolarisation d'un pourcentage important de jeunes québécois entrave tout autant leur capacité à répondre adéquatement aux exigences des employeurs.

Sans être négatives ou problématiques en soi, d'autres considérations connexes comme la maternité, la parentalité, l'accès à des services de garde fiables et abordables constituent souvent des obstacles majeurs dans le cheminement d'insertion, et particulièrement dans le cas de jeunes femmes chefs de famille monoparentale. Ça peut donc noter une fois de plus comment les contraintes structurelles (familles traditionnelles brisées, horaires complexes des conjoints, inefficacité du système de service de garde, etc.) ont ensuite des répercussions sur les individus et leur flexibilité face au marché du travail.

Toujours au plan structurel, ajoutons des éléments qui visent plus spécifiquement la dépendance à l'État et notamment le système d'assistance-emploi. Ces contraintes, généralement dénoncées par les intervenants et intervenantes du milieu communautaire, sont liées à la non-reconnaissance par les employeurs de la formation et des acquis professionnels obtenus par les jeunes à travers les diverses mesures de développement de l'employabilité. D'autres (secteur public) portent un regard accusateur sur la générosité du régime, la dépendance et l'attentisme. Ces pratiques sont en effet perçues comme des entraves à l'insertion, que seul un renforcement du principe de "workfare" et même d'une remise en question de l'accessibilité pour les jeunes à des prestations de sécurité du revenu peuvent contrer. Le problème viendrait donc d'une culture de la pauvreté caractérisant la réalité d'une partie de la jeunesse québécoise et canadienne. Ceux qui s'opposent à ces propos, principalement dans le milieu communautaire, considèrent que les ressources financières dispensées par l'État sont un droit et non un privilège et insistent sur l'importance d'augmenter le salaire minimum par rapport aux montants versés par la sécurité du revenu.

À ce sujet, l'économiste Diane-Gabrielle Tremblay (1990: 127) évoque trois composantes pouvant expliquer pourquoi le chômage se trouve concentré chez cette population: l'effet d'âge, l'effet de génération ainsi que la pénurie d'emplois. L'effet d'âge se définit à partir du manque de formation et/ou d'expérience des jeunes. Incidemment, plusieurs sont victimes de discrimination ou sont défavorisés sur un marché particulièrement compétitif.

L'effet de l'âge serait plutôt caractérisé par le phénomène de l'explosion démographique de l'après-guerre. Ainsi, les jeunes qui sont présentement en chômage voient leurs perspectives professionnelles et de gains monétaires affectées à long terme par cette situation. Il serait logique de croire que si le phénomène du chômage des jeunes est exclusivement dû à l'effet de leur âge, cette problématique devraient alors disparaître lorsqu'ils vieillissent et acquièrent de l'expérience. Par contre, ce groupe serait inévitablement remplacé par un nouveau et ainsi de suite. Or, si le problème pouvait s'expliquer à partir de l'effet génération, on pourrait également penser qu'il se résorbera de lui-même puisque la génération suivante est numériquement moins importante. Il faut donc en déduire qu'une cohorte d'individus, nés au cours des années 1950, a été sacrifiée tout au long de sa vie active, ayant subi les difficultés d'insertion et ensuite les coupures de personnel ou tout autre forme de conséquences provoquées par le surpeuplement (beaucoup d'entrées sur le marché, peu de sorties).

Selon L'OCDE (1986), et variant selon le pays, c'est en fait une addition de ces deux éléments ainsi que les mesures gouvernementales relatives à l'emploi, les politiques économiques, les relations de travail et la gestion de la main-d'œuvre dans les entreprises qui expliquent l'importance du phénomène. À cette sombre équation ajoutons enfin l'élément conjoncturel qu'est la pénurie d'emploi et qui caractérise les économies québécoise, canadienne et européenne. La recherche d'emploi des jeunes, peu importe la forme qu'elle prend, se voit donc limitée par les faibles possibilités d'embauché. À ce sujet, Bellemare et Poulin-Simon considèrent *que le chômage et la pénurie d'emploi ne sont pas des maux inéluctables et que les sociétés peuvent, si elles le souhaitent, se donner les moyens de vaincre, et ce tant en faveur des jeunes que des adultes* (Tremblay, 1990: 149).

Contrairement à la majorité des pays européens, l'explosion démographique québécoise s'est traduite simultanément par une baisse des salaires et une hausse du chômage. L'Europe qui a également vu ses taux de chômage augmenter n'a cependant enregistré aucune diminution relative des salaires des jeunes qui, de manière surprenante, ont même eu tendance à augmenter, ce qui peut également avoir pour effet de complexifier la recherche d'emploi. (OCDE, 1986)

3. Information et régulation

3.1. L'information: la clé du problème?

Pour toutes catégories de chômeurs confondues, l'augmentation de la durée moyenne du chômage constitue l'une des principales conséquences de la croissance du chômage pendant les années 1980. Durant cette période, environ la moitié des jeunes chômeurs âgés entre 18 et 24 étaient classifiés comme chômeurs de longue durée, c'est-à-dire sans emploi depuis six mois ou plus. Des chercheurs comme White, Rees et Granovetter ont tenté de comprendre dans quelle mesure le processus de prise de décision, en regard du mode d'accès à l'emploi privilégié, tient compte des informations concernant l'évaluation des réalités que les chômeurs ont à affronter. Plus spécifiquement, l'ensemble de leurs questionnements se situent autour du rôle et de la plus ou moins grande efficacité de l'information dans le processus de recherche d'emploi chez les chômeurs et chez les employeurs qui filtrent et évaluent les candidats à l'emploi.

Leurs résultats ont globalement démontré, contrairement à la théorie économique classique qui présume une information parfaite des acteurs au départ de la recherche d'emploi, que l'information de part et d'autre est généralement très limitée ou déviée. Pour White (1990),

l'information des jeunes sur les opportunités d'emploi et sur les lieux où ils peuvent chercher est difficile à obtenir. Les signaux captés par les employeurs à partir des échecs des jeunes dans les programmes de formation sont déviés et l'absence d'information des jeunes sur les salaires qu'ils peuvent demander, et des employeurs sur les attentes des candidats devient alors très problématique.

La coordination de l'information s'articule généralement à partir de modèles, tels que le néo-classicisme et le capitalisme. Chaque modèle de régulation procure à ses utilisateurs un différent type d'accès à l'information ainsi qu'une information de nature bien spécifique. Le modèle capitaliste qui regroupe des modes d'accès à l'emploi tels que les petites annonces, les sites internet et les guichets d'emploi, s'appuie entièrement sur une logique de marché (offre et demande). L'individu porte donc l'entière responsabilité de sa démarche et effectue souvent cette dernière dans un climat d'isolement. Dans le modèle néo-classique, des services de type institutionnels et communautaires sont offerts aux individus sans emploi, sans toutefois s'appuyer, particulièrement dans le cas des services offerts par l'État, sur des valeurs de solidarité sociale ou une philosophie particulière d'intervention. Les Centres locaux d'emploi (CLE) et les programmes d'employabilité sont de bons exemples de ce type d'intervention. Plusieurs organismes communautaires implantés par le milieu privilégient par contre une approche holistique, visant une insertion socio-professionnelle durable de leur clientèle souvent fortement désavantagée sur le plan de l'emploi. Un troisième modèle que nous appellerons informel, se basant plutôt sur des réseaux de contacts familiaux et de connaissances professionnelles, puise ses techniques de recherche auprès des deux autres modèles mais s'appuie toutefois fortement sur des valeurs de solidarité sociale partagées par des femmes et des hommes ayant pris conscience d'une communauté d'intérêts qui entraîne une obligation morale d'entraide et d'assistance. Ces divers modèles de régulation de l'information dans la recherche d'emploi, et donc ces logiques d'actions qui coordonnent les relations à l'intérieur de chaque société en viennent ultimement à définir ces différents types de sociétés. L'information peut donc servir à établir un lien conceptuel entre les logiques d'action individuelles et collectives.

L'information est en fait une variable de plus en plus fréquemment utilisée dans les analyses économiques du marché du travail, en particulier par "l'école néo-classique du capital humain" (White, 1990: 530)³. La notion d'information permet de plus de faire le pont entre les positions théoriques des économistes et celles des sociologues. D'autres concepts associés

³Pour une critique des analyses du marché du travail complétées à partir du modèle de l'école néo-classique du capital humain, voir Spence, M., 1981.

à ce type d'analyse et déjà largement utilisés par des sociologues, tels que ceux de signal et de filtre, se sont révélés particulièrement utiles dans l'étude des décisions pour réduire les coûts d'obtention des informations (ibid.: 530; Spence, 1981). Finalement, le concept d'information est aussi implicite dans la notion "d'attentes" dans les théories sociologiques du choix subjectivement rationnel⁴.

L'enquête de White révèle de plus que le niveau d'activité déployé par les jeunes en recherche d'emploi est lié à leurs chances réelles et que leur comportement est somme toute, réaliste et informé. Les jeunes sont donc conscients de la manière dont les employeurs les interrogent sur leurs qualifications (ou insuffisance de qualification) et que la durée du chômage ainsi que le fonctionnement du marché du travail du point de vue à la fois de l'offre et de la demande ont une influence significative sur la perception des employeurs (voir White et MacRae, 1989: 174). Néanmoins, et de l'avis de tous, l'information semble être un outil efficace afin de rompre ce cercle vicieux "expérience/emploi" que nous avons précédemment identifié. Même chez les individus qui ont en général de faibles probabilités d'obtenir un emploi, l'information interne à propos d'emplois spécifiques peut aider à renouveler leur motivation face à leurs recherches. Le réseau personnel familial ou le réseau d'amis peut fournir des informations à propos de postes vacants, par exemple. Les intervenants et intervenantes de ressources institutionnelles peuvent aussi prendre l'initiative de faire connaître aux chômeurs les offres d'emploi disponibles en fonction de leurs compétences respectives.

Précisons ici qu'il peut être utile de diviser les réseaux d'information reliés au marché du travail en deux groupes: les réseaux formels et les réseaux informels. Les réseaux formels d'information incluent les services d'employabilité étatiques (Centre locaux d'emploi ou CLE), les agences d'employabilité privées, les annonces dans les journaux, les bureaux de placement scolaires (niveaux collégial et universitaire), etc. De leur côté, les ressources informelles regroupent les références d'anciens collègues de travail ou d'employeurs et de divers groupes d'amis, parents, etc.

À plusieurs égards, ces études ont donc fait la preuve que l'information à propos des emplois, provenant des réseaux familiaux ou d'agences privées, tend à être disponible pour tous les types de jeunes chômeurs de longue durée. Statistiquement, les deux tiers des répondants aux enquêtes ont dit avoir reçu des informations de leur famille ou d'amis, alors qu'un tiers reçoivent ce type d'information des agences privées ou publiques. De plus, l'information concernant les emplois semble modifier de manière significative non seulement

⁴À ce sujet, White (1990) renvoie à Gambetta, (1987), *Vfère They Pushed or Did They Jump?*

le niveau d'activité en regard de la recherche d'emploi, mais également l'obtention effective d'un nouvel emploi. White ajoute que l'effet sur les résultats de l'indicateur "ressource en information" se trouve bien supérieur à l'effet de ceux liés à la "qualification" et la "durée". Les études de modélisation statistique confirment enfin, et sans aucun doute, l'indépendance du concept d'information ainsi que la non-sélectivité de la ressource en information (voir White et McRae, 1989: 193).

Ces résultats suggèrent que l'une des manières les plus efficaces d'aider les jeunes cherchant à insérer de façon permanente le marché du travail serait de leur fournir une information spécifique sur l'emploi, ou d'encourager d'autres personnes à leur fournir ce type de renseignement. Il semble à cet égard, que les programmes de formation et autres stages en milieu de travail mis sur pied spécifiquement pour la clientèle "jeune" ne s'avèrent pas des lieux particulièrement intéressants pour faire circuler l'information puisque l'intégration à ces groupes supposent toujours un certain niveau de sélectivité.

Vus sous l'angle des employeurs, les résultats démontrent que la plupart manifestent une forte préférence pour le recours aux réseaux d'information informels. Selon eux, la référence d'employés, principal canal d'information, procure habituellement le filtre nécessaire pour satisfaire la demande moyenne de travailleurs. Généralement, et afin d'éviter les conséquences négatives d'une mauvaise référence, les employeurs ont l'habitude de référer des travailleurs en qui ils ont confiance et qui leur ressemblent. Ces individus ont généralement tendance à provenir du même secteur géographique que les employés par qui ils sont référés et de l'entreprise, ce qui évite bien des désagréments comme les retards, l'absentéisme et les difficultés de transport. Finalement, cette méthode de recrutement a pour avantage certain de n'entraîner aucun coût à l'employeur, si ce n'est un bonus parfois versé à l'employé à l'origine de l'embauche, et qu'elle soit moins dépendante des comportements du marché (Granovetter, 1974: 51 et 1995). Précisons néanmoins que la préférence des employeurs face à ce procédé d'embauché ne veut pas dire qu'ils soient toujours en mesure d'y avoir recours (conventions syndicales, concours, ancienneté, etc.).

3.2. Les modèles de régulation

Analysé sous un angle théorique, il existe plusieurs mécanismes de coordination qui peuvent être complémentaires les uns aux autres, tels que les marchés, les institutions, les associations et les réseaux. Lorsque bien intégrés et configurés, ces derniers mécanismes ont d'ailleurs souvent favorisé une meilleure coordination des acteurs sociaux dans les sociétés capitalistes.

(Boyer et Hollingsworth, 1994:1; Campbell, Hollingsworth et Lindberg, 1991; Hollingsworth, Schmitter et Streeck, 1994) Ces mécanismes d'auto-ajustement du marché bénéficient du reste d'une reconnaissance massive de leur efficacité depuis les années 1980.

Des variations importantes d'un État à l'autre, ou d'une région économique à l'autre, peuvent être observées grâce à une combinaison des institutions qui coordonnent les comportements d'acteurs économiques. L'efficacité relative de ces divers mécanismes aura donc un effet tout aussi variable sur le fonctionnement de chaque système social. Une classification a été élaborée à partir de laquelle nous examinons plus en détail le rôle que jouent les réseaux comme modèles de coordination. De ces modes de coordination illustrés dans le tableau 2, ci-dessous, nous ne conserverons que quatre d'entre eux (les institutions, le marché, les ressources communautaires et les réseaux) car le mécanisme hiérarchique ainsi que les associations sont ici pris comme des organisations formelles dont le rôle est de coordonner les acteurs déjà engagés dans le même type d'activités. Ils constituent des formes multilatérales de régulation qui n'ont qu'un impact très restreint sur la situation des jeunes chômeurs au Québec.

Tableau 2: Modes of Coordination or Governance

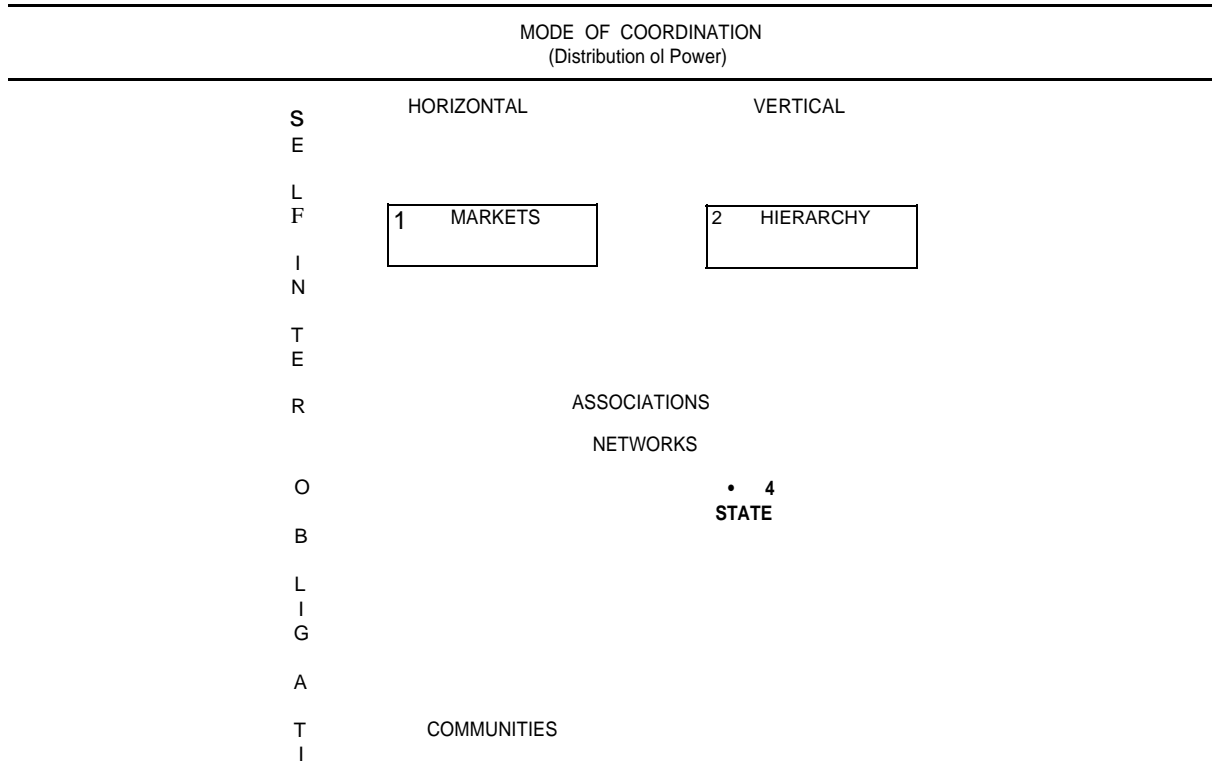


Figure 1-1. A General Taxonomy of Institutional Arrangements

Source: Boyer, Robert and Rogers Hollingsworth, 1994. "From National Embeddedness to Spatial Institutional Nestedness", in *Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions*, Los Angeles: American Sociological Association: 20.

À la lecture de ce tableau, nous constatons que les arrangements institutionnels se font à partir de la combinaison de deux dimensions, soient le motif d'action et la distribution du pouvoir. Le mécanisme "marchés" associe donc l'intérêt personnel et des modes de coordinations horizontaux afin d'assurer un équilibre entre ses fonctions d'offreur et de demandeur. Nous noterons également que plus la compétition se durcit sur le marché, plus le besoin de codifier les règles est nécessaire afin d'assurer une coordination efficace des transactions.

Contrairement aux autres mécanismes, les réseaux mélangent les notions d'intérêt personnel et d'obligation sociale, et ce même dans les cas où ces derniers sont constitués de relations inégales quant à la division des pouvoirs et initiatives, (ibid., 1996: 10) Les réseaux peuvent prendre la forme de regroupements de compagnies, d'États ou d'associations. Ces derniers se développent souvent plus aisément sur une base régionale que nationale ou internationale. Certaines régions se sont d'ailleurs structurées en fonction de leurs réseaux corporatiste, de solidarité, etc., pouvant même se transformer en instance officielle. Ce sont toutefois les réseaux de solidarité informels qui nous intéressent plus particulièrement, c'est-à-dire une organisation non répertoriée, classée ou reconnue par une structure institutionnelle, formée par un certain nombre d'individus qui sont en relation directe ou indirecte les uns avec les autres et servant de voie de communication ou de soutien dans leur recherche d'emploi.

À cet effet, nous pouvons ajouter que les marchés, les réseaux, les ressources communautaires et les institutions ont des habiletés inégales pour gérer les phénomènes de transnationalisation et de régionalisation, (ibid., 1994: 37) Ce sont les réseaux qui, historiquement, ont coordonné le plus efficacement ces mouvements et ce, grâce à leur capacité à s'opérationnaliser simultanément sur le marché local et le marché mondial.

Tout chose étant égale, plus forts sont les liens sociaux entre les acteurs économiques du marché, plus la compétition sera "encadrée". Le niveau de confiance entre les acteurs variera donc en fonction des liens sociaux qui unissent plus ou moins fortement ces derniers. (Granovetter, 1985; Streeck et Schmitter, 1985) Les comportements individuels des acteurs ne sont donc pas étrangers aux choix des mécanismes. Puisque certains d'entre eux se retrouvent à la fois au niveau supérieur et inférieur de la typologie, ce sont donc les comportements individuels qui influenceront le degré d'engagement des acteurs dans le marché, les associations ou les réseaux, ou leur choix de mode d'accès à l'emploi.

En somme, le choix des mécanismes individuels de régulation se fait à partir du contexte dans lesquels ils sont encastés. Les formes collectives de gouvernance varieront à leur tour en fonction de la nature de cet encastement.⁵

Il appert que les facteurs pouvant expliquer le passage par les différents modes d'accès à l'emploi ne répondent pas à un même fondement théorique et opposent globalement un mode marchand, caractérisé par (1) des niveaux de qualifications plutôt élevés et des emplois tertiaires, (2) une intermédiation institutionnelle, par laquelle passe des emplois et des individus moins qualifiés, plus souvent à temps partiel et parfois liée à des mesures "jeunes", et (3) un mode organisationnel composé des réseaux et des stages et où la méthode semble moins rigide par rapport au second mode. (Giret et al., op cit.: 25)

3.3. Les méthodes de recherche d'emploi

Tous les jeunes (et l'ensemble les chômeurs) n'ont pas les mêmes chances d'accès à l'emploi. Même si l'âge, la formation, les circonstances ayant initié le chômage et la nature de l'emploi recherché (temps complet ou temps partiel) expliquent partiellement le phénomène d'accès à l'emploi, les chances d'insertion des chômeurs dépendent également des modalités de recherche d'emploi.

Les chômeurs de longue durée (6 mois et plus) effectuent le même type de démarches que les chômeurs de courte durée. Or, d'après les résultats d'enquêtes, l'efficacité de chaque démarche varie peu selon l'ancienneté du chômage. Si le taux d'insertion des chômeurs de longue durée est deux fois plus faible que celui des chômeurs de courte durée, il semble qu'il soit moins utile de chercher l'explication dans les modes de recherche d'emploi que dans leurs caractéristiques socio-professionnelles (âge et formation). L'objectif de cette section est donc d'identifier les principales caractéristiques des différents modes d'accès au marché du travail à travers un survol de la littérature. Différents travaux, tant empiriques que théoriques, qui se sont intéressés à l'étude des méthodes de recherche d'emploi l'ont fait soit du côté des chercheurs d'emploi (Granovetter, 1974 et 1995; Holzer, 1987; Degenne et al., 1991; Marry, 1992, Giret, Karaa, Plassard, 1996) ou du côté des employeurs (Keil et al., 1984; Way, 1984). Mais il semble que seul Montgomery (1991) ait étudié la problématique en mettant le focus sur les deux perspectives.

⁵ Pour analyser plus en détail les forces et les faiblesses de ces modèles de régulation, se référer à l'Annexe II du présent texte.

La méthode de recherche d'emploi (ou le mode d'accès, ou intermédiaire) est un concept qui nécessite une distinction au niveau du degré d'intervention dans le processus d'ajustement en fonction de l'offre et la demande de travail. Ainsi, le choix de la méthode de recherche d'emploi peut dépendre de l'ensemble des coûts associés au recrutement mais également du type de connexion entre l'individu et le poste vacant. À travers ce survol -résumé dans le tableau ci-dessous et que nous avons modifié afin de resituer les méthodes de recherche d'emploi dans les principaux modes de gouvernance- il ressort que le rôle joué par les réseaux dans l'accès à l'emploi est nettement dominant dans l'ensemble des études et ce, indépendamment des différents niveaux de qualifications. Il faut toutefois garder à l'esprit les conclusions de Whitt (1990), présentées un peu plus tôt, exposant les raisons rendant le recours aux réseaux plus difficile pour les jeunes étant donné leur faible niveau d'information. Faudrait-il en déduire que la logique de recherche des jeunes chômeurs devrait être différente des autres groupes touchés par cette problématique? Probable.

Tableau 3: Part des différents modes de recrutement dans l'accès à l'emploi

	Réseaux	Marché		Institutions et communautaire	
	Relations	Candidatures spontanées	Annonces	Agences publiques	Autres
Gruvoveller (197-H995) Professions libérales Techniciens C	56,1% 43,5% 65,4%	18,2% 24,6% 14,8%	15,9% 30,4%	13,9%	9,8% 1,4% 6,2%
Lincoln, 1 us pi mise (1982)	30,2%	28,6%	15,4%	14,5%	11,3%
Degenneel al. (1991)	45%	31%	6%	7%	11%
INSIH (Inquct emplo! 1995)	43,1%	24,2%	6,4%	7,4%	18,9%
Cirel, Karaa, Plassard(1996)	28%	52%		10%	10%

Source: itdaplé ;i partir du lahlcaii de Giret, Karaa el Plassard, 19%; 19.

L'utilisation des candidatures spontanées et des petites annonces, certainement la méthode la plus connue, a pour avantage de minimiser les coûts de recherche mais implique une

démarche de sélection étant donné l'absence de filtre sur les caractéristiques des candidats. La publication des annonces dans la presse se révèle peut-être plus coûteuse mais la quantité importante de réponses devient vite rentable pour l'employeur. En effet, même si l'entreprise ne retient pas la totalité des candidatures pour un poste précis, il lui est facile de conserver les plus intéressantes et de constituer une banque dans laquelle l'employeur pourra puiser lors de l'ouverture d'autres postes. Ces deux procédures obéissent principalement à une logique marchande dans la mesure où la confrontation entre l'offre et la demande de travail n'évolue en fonction d'aucun agent extérieur. Ainsi, les chômeurs peuvent répondre à ces annonces ou présenter une candidature sans discrimination initiale.

Les stages de formation et le système éducatif peuvent également fournir un lieu où la compétence et les aptitudes des étudiants apparaissent durant l'exercice du contrat de travail. De plus, la coopération entre les firmes et les établissements scolaires permet d'économiser une partie de ces coûts de sélection dans la mesure où l'employeur a pu observer la productivité de son employé lors du stage et durant la formation. L'entreprise peut enfin s'impliquer dans la formation du jeune diplômé et lui transmettre la culture et les méthodes de travail qui lui sont propres. Contestée par plusieurs, l'efficacité des stages de formation comme méthode de recherche d'emploi sera évaluée dans la section suivante.

L'intermédiaire des ressources institutionnelles- ou agences publiques- telles que les Centres locaux d'emploi (anciennement les Centres d'emploi du Canada et les centres Travail-Québec) permet également à l'employeur de réduire ses coûts de démarche et de sélection (Adnett, 1987 et Lisée, 1995 dans Giret, Karaa, Plassard, 1996: 21). Ces différentes études montrent que les chercheurs d'emploi font usage en dernier recours des agences publiques lorsque les autres canaux de recrutement sont épuisés. De leur côté, les employeurs semblent utiliser l'agence pour avoir accès au plus large éventail de candidatures tout en minimisant leurs frais. Ce mode de recherche, peu sélectif, est souvent complémentaire à l'utilisation d'annonces, mais s'oppose de par sa nature au recrutement par réseaux, procédé par lequel la diffusion de l'information est plus sélective.

Le recrutement par relations personnelles ou familiales, qui s'enchaînerait dans un mode informel de coordination tel que les réseaux de solidarité, représentant presque 50% des accès à l'emploi, semble plus difficile à cerner. Selon certains sociologues (Granovetter, 1972: Degenne, 1991; Marry, 1983, 1992), le recours aux relations familiales est loin de garantir à l'individu un emploi de qualité, correspondant à sa formation et permanent. Les emplois obtenus à travers les relations professionnelles semblent mieux correspondre à la formation

des jeunes mais toujours dans des proportions moindres comparativement aux autres canaux de recrutement.

L'utilisation des différentes méthodes de recherche d'emploi semble donc obéir à des logiques distinctes et occuper des positions différentes sur le marché du travail. On observe de plus que les méthodes de recherche obéissent à des stratégies de la part à la fois des employeurs et des chômeurs. Par ailleurs, les chercheurs affirment qu'aucune théorie économique n'a pas encore permis d'élaborer un cadre analytique cohérent pour l'étude de ces modes d'accès à l'emploi (Giret, Karaa et Plassard, 1996: 22).

Plusieurs facteurs peuvent expliquer le choix de méthode(s) de recherche d'emploi. L'observation de variables liées à des caractéristiques personnelles indique que dans les cas où les employeurs ne possèdent que les informations données par le candidat, le diplôme joue pleinement son rôle de filtre à l'embauche. Par contre, lorsque le mode de recrutement s'éloigne du marché (plus informel), le niveau d'éducation comme filtre ne paraît pas se vérifier. Ainsi, les diplômés n'ont pas la même importance dans les réseaux où les employeurs peuvent profiter d'une quantité d'information plus importante sur les candidats. (Giret et al., op cit.) De plus, les relations personnelles sont plus souvent utilisées par les individus de faible qualification, célibataires et avec un père de famille agriculteur, artisan, commerçant ou cadre. La situation familiale n'est donc pas sans influence sur le mode d'accès à l'emploi. Les célibataires ont, par exemple, plus de chance d'accéder à l'emploi par le système éducatif ou par les relations personnelles. Cette variable est d'ailleurs étroitement reliée à l'âge de l'individu et à la durée de sa recherche d'emploi (Granovetter, 1974; Marry, 1992; Lagarenne et Marchai, 1995). Le sexe figure également parmi les critères de sélection de la méthode de recherche d'emploi, dans la mesure où les hommes semblent obtenir prioritairement leur emploi, par le marché, puis par les réseaux et enfin par les ressources institutionnelles et les stages de formation. Finalement, les variables régionales ne semblent pas jouer un rôle significatif dans le choix du mode d'accès à l'emploi. (Giret et al., op cit)

4. Ressources et évaluation

4.1. La valeur économique de l'informel

4.1.1. Place et rôle des réseaux sociaux dans le marché

Concept difficile à cerner s'il en est, le réseau social occupe néanmoins une place bien particulière dans l'organisation sociale et économique de nos sociétés capitalistes modernes.

D'un point de vue théorique, Boyer et Hollingsworth positionnent les marchés parmi les multiples alternatives qui font en fait partie d'une combinaison de mécanismes de coordination avec les réseaux sociaux, les ressources communautaires, les institutions et le marché (voir Campbell, Hollingsworth and Lindberd, 1991; Hollingsworth, Schmitter and Streeck, 1994). Le rôle des composantes du marché y est fondamental puisque les observations de nombreux auteurs permettent d'affirmer qu'à long terme, et au fur et à mesure que la mentalité de marché se développe dans une société donnée, le niveau de solidarité unissant les membres décroît.

La théorie de Granovetter sur la problématique de "l'encastrement" (embeddedness, 1985; 1992) pose la logique pré-capitaliste comme élément essentiel de l'existence des marchés et du capitalisme en soi. Quoique la confiance, la réciprocité et les stratégies à long terme soient des pré-requis d'une économie capitaliste, cette dernière a tout de même besoin des réseaux informels, des services communautaires et des associations diverses pour exister. Ces relations sociales de longue durée et autres critères ne peuvent toutefois se réaliser qu'aux sein de familles, de structures communautaires et de clans (North, 1991; Polanyi, 1957; Polanyi-Levitt, 1990 dans Boyer et Hollingsworth, 1994). Ce type d'argumentation conduit éventuellement à la question du maintien de la cohésion sociale lorsque le marché commence à dominer des relations sociales dans des secteurs liés à la terre, au travail ou à l'argent par exemple. De même pour les méthodes de recherche d'emploi, les mécanismes de régulation se situant dans l'axe obligationnel des motivations (voir Tableau 2) assurent un contrepois nécessaire à l'équilibre social.

Granovetter (1991: 491) défend l'analyse que les relations sociales, plutôt que les organisations institutionnelles ou une forme de moralité, sont responsables de l'existence ou de l'absence du sentiment de confiance généralisé, nécessaire à une vie économique saine. Les brusques prises de pouvoir (take over) dans le monde des affaires ou institutionnel en sont de bons exemples et de par sa simple existence, la confiance engendrée par les relations personnelles vient augmenter les occasions de méfaits. Suivant le dicton stipulant que "l'on blesse que les gens qu'on aime", Granovetter stipule donc que la confiance entretenue par un individu face à un membre de son réseau personnel sera beaucoup plus fragile que dans le cas d'un étranger. Plus fort est le sentiment de confiance, plus grand sera le potentiel de méfaits et de trahison. Ces tromperies et mensonges seront plus efficaces s'ils sont planifiés et exécutés en équipe, ce qui exige également un niveau de confiance interne. Aussi, l'ampleur du désordre provoqué par ces actions dépendra énormément de la structure du réseau de relations sociales.

4.1.2. Origine et efficacité des réseaux dans l'accès à l'emploi des jeunes

La notion de réseau social fut d'abord exploitée par l'anthropologue Barnes dans ses travaux au cours des années 1950. Depuis, elle a été adoptée par des chercheurs œuvrant dans divers domaines. Récemment, elle a été utilisée pour définir le support social fourni aux individus vivant des situations difficiles. *Les réseaux sociaux désignent simplement les systèmes particuliers de liens unissant des personnes* (Beausoleil et al., 1988: 39). Empruntée à l'anthropologie, à la psychologie sociale (la sociométrie de Moreno), à l'approche systémique et à la sociologie fonctionnaliste américaine, l'idée de réseau social insiste sur la constante interaction qui lie la personne à l'environnement physique et social dont elle fait partie. On tente, de cette manière, de réconcilier les approches macro-sociologiques (structures sociales et leurs effets sur les individus) et micro-sociologiques (comportements individuels), ou encore, d'intégrer analyse structurelle de la société et modèle de comportement individuel (l'individu participe à la construction de son monde social).

Les réseaux sociaux forment donc une trame de base de la société et constituent une voie importante d'intégration sociale. Plusieurs ont ainsi choisi d'y avoir recours dans une foule de situations comme l'intervention, le support ou la réinsertion sociale. Les réseaux sont enfin des entités dont les frontières ne sont jamais complètement délimitées; ils évoluent et s'adaptent rapidement, et se rendent facilement indépendants des institutions.

Plusieurs auteurs ont démontré l'efficacité des réseaux sociaux comme mode d'accès à l'emploi et nous avons déjà exposé quelques uns des avantages de cette méthode dans la section traitant de l'information comme réponse au problème du chômage chez les jeunes. Parallèlement, dans une étude portant sur la nature des informations que possèdent mutuellement les demandeurs d'emploi et les employeurs, Rees ainsi que d'autres économistes avant lui, nous ont permis de confirmer et de mesurer l'efficacité des modes de communication informels dans le cadre de la recherche d'emploi. Avec un échantillon regroupant des travailleurs catégorisés "cols-bleus" et "cols-blancs" travaillant dans la région de Chicago, il découvrit qu'au-delà de la moitié des emplois de cols-blancs avaient été obtenus à partir de ressources informelles et que quatre cols-bleus sur cinq avaient décrochés leur emploi par la même méthode.

De leur côté, Curtis Simon et John Warner se sont investis dans une étude parue en 1992 confirmant les avantages des "Old Boys Networks" dans le placement de plusieurs professions, vis-à-vis des moyens traditionnels de recherche d'emploi tels que les agences de placement. Plusieurs conclusions peuvent être dégagées de leurs recherches. Premièrement, le niveau d'incertitude généralement ressenti par l'employeur au moment d'une nouvelle embauche (productivité de l'individu), diminue considérablement lorsqu'il s'agit d'un individu déjà connu par un ou plusieurs de ses employés. Deuxièmement, les travailleurs recrutés de cette façon gagnent généralement un salaire de départ supérieur, mais les augmentations de salaire ultérieures seront plus espacées. Troisièmement, ces travailleurs demeureront à l'emploi de la même entreprise plus longtemps que ceux recrutés à l'extérieur de leurs réseaux.

À cause de la qualité supérieure des informations qui y circulent, Granovetter place les réseaux informels, que nous avons définis dans la section sur les modes de régulation, au sommet du classement des modes d'accès à l'emploi. Ces derniers sont effectivement intéressants parce que moins coûteux, plus riches et plus détaillées en informations et plus fiables. Les individus qui fournissent ces renseignements ont un intérêt économique à demeurer honnêtes; il existe éventuellement un chevauchement entre le social et l'économique chez ceux qui entretiennent des relations économiques régulières, ce qui alimente leurs attentes au niveau de la confiance et de l'accès à l'information. Wood (1985) croit d'ailleurs que même si l'usage de canaux de recherche informels augmente par rapport aux autres en période de récession, la sélection d'un candidat issu de ce mode de recherche demeure équivalente au niveau de la rigueur.

Les réseaux de relations sont généralement plus orientés sur les pratiques des agences privées, mais ils permettent tout de même l'intégration de relations dont les caractéristiques ne sont pas si éloignées de celles des agences publiques. Le rôle de la famille voit son action se concentrer principalement vers les plus jeunes et vers des secteurs spécifiques pour lesquels elle intervient dans la transmission de patrimoines ou du savoir. Le rôle des relations personnelles est finalement plus indifférencié en termes de diplôme ou d'emploi.

En somme, l'approche réseaux permet de rejoindre à temps des clientèles qui ne le seraient pas autrement (travail de rue, maison déjeunes, etc.), de développer des solutions collectives qui renforcent le sentiment d'appartenance et de viser à une plus grande autonomie et compétence des populations-cibles. Elle exige, par ailleurs, une volonté réelle de

collaboration entre les divers intervenants du réseau de services et les groupes communautaires informels (Beausoleil, 1994: 43).

4.1.3, La théorie des liens et la recherche d'emploi

La plupart des thèses sur la théorie des liens trouvent leur origine dans les travaux de Granovetter (1973) et établissent simultanément les fondements théoriques de modes de régulation informels tels que les réseaux. Comme nous l'avons déjà mentionné, les relations sociales sont les voies par lesquelles circule l'information. Aussi plus le réseau d'une personne est diversifié, plus l'information dont il peut disposer est riche. Plus le réseau d'une personne est grand, plus il a de chances d'être diversifié. La taille du réseau est donc un autre indicateur de sa richesse potentielle. Par ailleurs, nous savons que la taille du réseau de quelqu'un augmente avec le niveau d'instruction de cette personne (Fischer, 1982; Héran, 1988 dans Degenne et al., 1991: 76). Il devient ainsi possible de classer les liens interpersonnels en liens forts et liens faibles selon la fréquence des contacts, l'intensité émotionnelle, l'importance des services rendus et le degré d'intimité des échanges (confidences). Des liens forts et des liens faibles sont donc présents dans la plupart des réseaux. Plus le réseau d'un individu est composé de gens avec lesquels il a des liens forts et plus ce réseau a de chances de constituer un milieu clos. Les liens faibles sont ceux qui peuvent jeter des ponts entre ces milieux. C'est à travers eux que circulent les informations et que des individus appartenant à des réseaux différents peuvent entrer en contact. L'enquête de Granovetter démontre que ceux qui obtiennent les meilleurs emplois sont ceux qui utilisent des contacts professionnels plutôt que des liens familiaux ou d'amitié, plutôt des liens faibles que des liens forts et des chaînes de relations courtes (voir théorie des graphes, Lemieux, 1972).

L'enquête "Jeunes" de 1986, complémentaire à l'enquête annuelle sur l'emploi de l'INSEE (France), contient des informations originales sur les moyens grâce auxquels les jeunes actifs de 16 à 26 ans ont obtenu leur premier emploi et l'emploi qu'ils occupent actuellement. Manquant terriblement de qualifications, elle révèle surtout que la famille et les relations personnelles (liens forts) ont permis à la moitié d'entre eux de décrocher leur premier emploi. Le rôle de la famille s'amenuise toutefois nettement lorsque les jeunes quittent leur premier emploi, ce qui n'est pas le cas des relations personnelles dont le nombre reste stable. Cela confirme donc que les liens familiaux sont le plus souvent structurés en un réseau de relations "polyvalentes", fermé sur lui-même, c'est-à-dire peu susceptible de jeter des ponts avec d'autres cercles sociaux. Granovetter souligne que cette propriété est effectivement plus

fréquente lorsque les liens sont faibles et que leur efficacité supérieure quant à l'obtention d'un emploi de qualité.

4.2. La prise en charge par le milieu

4.2.1. Historique de l'approche communautaire

Traditionnellement, le développement communautaire est un type d'intervention professionnelle directement reliée à la formation et à la pratique communautaire du service social. Dans les faits, *ce courant, apparaît au Colonial Office de la Grande-Bretagne pour qui il s'agissait d'une action pour s'assurer la coopération active de la population de chaque communauté dans des programmes conçus pour augmenter le niveau de vie et promouvoir le développement sous ses diverses formes...* (Beausoleil et al: 1988: 69) Ayant vu le jour et ayant été pensé en réponse à des pressions autonomistes exercées sur un État, le développement communautaire sera repris par l'Organisation des Nations unies comme technique d'approche pour favoriser le développement de milieux non intégrés à l'économie de marché et de populations laissées pour compte.

Plus près de nous, ce type d'action est intervenu dans les luttes contre la pauvreté, tant aux États-Unis qu'au Canada. Au Québec comme dans l'ensemble du pays, les organismes communautaires offrent, depuis plus de 125 ans, des services aux populations dans les champs de la formation et de l'emploi en utilisant une approche axée sur les besoins de la personne. Les organismes en développement de l'employabilité ont essentiellement pour mission d'aider des individus à surmonter les obstacles les empêchant de participer activement au marché du travail. Le secteur de la formation en milieu communautaire fait actuellement face à de sérieux problèmes et doit se positionner de manière à ce qu'il soit en mesure de satisfaire les exigences d'une économie en profonde mutation, à la restructuration entreprise par les gouvernements ainsi qu'à l'augmentation de la concurrence avec les autres fournisseurs de services de formation (les commissions scolaires, par exemple).

Depuis une quinzaine d'années, ces organismes doivent composer avec un accroissement constant de la clientèle fortement défavorisée au plan de l'emploi, une augmentation de la clientèle provenant de groupes spécifiques et une baisse des revenus familiaux. À travers les hauts et les bas économiques, les intervenants ne notent aucun changement majeur dans l'âge et la scolarité de la clientèle. Presque tous affirment que les changements au niveau du financement sont actuellement l'élément central. D'ailleurs, les dirigeants et administrateurs

de ces organismes affirment que l'environnement est de plus en plus compétitif et environ les deux tiers d'entre eux pensent que la concurrence exercée par les organismes entre eux et avec les commissions scolaires aura un impact majeur dans le futur. Enfin, presque tous prédisent une augmentation de la demande en formation. Ils l'expliquent par la restructuration de l'économie, l'augmentation du besoin de compétences en informatique et la tendance à l'apprentissage continu. (Wolfsos et Lodzinski, 1997: 1-15)

4.2.2. Distinction entre les approches institutionnelle et communautaire

Il est souvent difficile pour la clientèle et le public en général de ne pas confondre les programmes offerts par les organismes communautaires de retour au travail et ceux offerts par le ministère de la Sécurité du revenu ou Développement des ressources humaines Canada. Le développement communautaire favorise une certaine forme de prise en charge du milieu. Ce qui le distingue des autres programmes gouvernementaux ce sont des traits spécifiques tant au niveau de la clientèle que de leurs interventions auprès des femmes, femmes chefs de famille monoparentale, jeunes, personnes handicapées, personnes immigrantes ainsi qu'une clientèle multiple qui représente des problèmes au niveau carcéral, de toxicomanie et liés à d'une longue absence du marché du travail (perte d'habitudes de travail, perte d'estime de soi, etc.).

Ce qui les distingue surtout, c'est le processus par lequel ils évaluent les problèmes spécifiques de la clientèle; intervenant de manière globale auprès de l'individu, à partir de son vécu, de son orientation et de sa capacité à retourner sur le marché du travail. Un plan de travail est ensuite établi qui doit le faire cheminer au niveau de son développement de son employabilité pour se finaliser soit à l'emploi ou dans une mesure qui lui conviendra davantage. L'approche communautaire a donc pour objectif le développement de l'employabilité des individus, mais surtout des emplois qu'ils conserveront à long terme et qui correspondront à leurs aspirations (Wolfsos et Lodzinski, 1997: 1-15).

Le transfert des compétences en matière de formation de la main-d'œuvre et la réforme de la Sécurité du revenu entreprise par le gouvernement québécois contribuent également à l'approfondissement de l'écart séparant entre leurs approches respectives. Nous assistons présentement à la création de différentes classes ou types de personnes: les chômeurs de courte durée, c'est-à-dire les gens qui seront remplaçâmes rapidement, comme les personnes qui arrivent à la sécurité du revenu, et les chômeurs de longue durée, c'est-à-dire les

personnes qui sont prestataires depuis plus de 6 mois et qui sont de plus en plus exclues d'un processus d'intégration à l'emploi (Dubé, 1994: 317). Ce sont d'ailleurs les organismes communautaires qui reçoivent une part importante de ces cas, comparativement aux centres gouvernementaux où l'on traite le plus souvent les cas moins "lourds".

Ce sont en somme des considérations appartenant à la philosophie d'intervention et au discours qui caractérisent ces ressources. Plusieurs remettent d'ailleurs en question l'étiquette communautaire qu'affichent certains organismes considérant les sources de leur financement et les liens (lire comptes à rendre) qui les rattachent à ces bailleurs de fonds.

4.2.3. Profil des organismes et services offerts

Les organismes communautaires de retour au travail desservent une clientèle variée, stratifiée par sexe, âge, sources de revenu et statut de groupe-cible. Un organisme typique dessert de 4 à 9 groupes-cibles qui sont généralement regroupés comme suit: autochtones, personnes handicapées (problèmes physique, psychiatrique, de développement d'apprentissage), ex-détenus, anglophones (pour les organismes francophones), immigrants et minorités visibles.

La plupart des organismes sont relativement petits considérant le nombre de clients desservis par année (entre 150 et 325). Leur budget annuel de fonctionnement, en excluant l'argent destiné à soutenir la participation, varient entre 150 000\$ et 400 000\$ (certains peuvent s'élever à des montants autour d'un million de dollars en combinant plusieurs types de services, mais cela est peu fréquent au Québec). Environ 75% de ces organismes sont autonomes et constitués en sociétés individuelles. Un organisme possède habituellement sa propre charte et est affilié à une entité plus grande, soit un OSBL. Un petit nombre d'organismes se classent dans les deux catégories. La plupart des organismes disposent d'une seule source de financement, ce qui devient de plus en plus difficile avec l'augmentation de la pratique de financement par projet. Les deux plus importants bailleurs de fonds sont donc le ministère de la Sécurité du revenu (provincial) et Développement des ressources humaines Canada (fédéral).

Plusieurs ont recours aux services de bénévoles pour siéger à leur conseil d'administration ou comme experts-conseils, 9 personnes en général, et pour la prestation de services, 10 personnes en moyenne.

Les services dispensés par ces organismes varient en termes de durée et d'investissement. Certains de ces services sont offerts à tous les répondants, tandis que d'autres ne sont disponibles qu'à un nombre limité d'individus. Les services sont globalement les suivants (Bourdon, 1997: 14):

- Accueil et évaluation des besoins;
- établissement du profil d'employabilité;
- élaboration d'un plan d'intervention individualisé;
- orientation professionnelle;
- techniques de recherche d'emploi;
- information sur le marché du travail;
- stage ou séjour d'immersion sur le marché du travail;
- suivi et support individuel après l'insertion sur le marché du travail;
- contact auprès des employeurs;
- formation professionnelle à l'interne avec ressources internes;
- formation professionnelle à l'externe avec ressources externes;
- références auprès d'autres organismes.

Parmi ces services, l'accueil et l'évaluation des besoins, l'établissement d'un profil d'employabilité, l'élaboration d'un plan d'intervention individualisé, les techniques de recherche d'emploi, l'information sur le marché du travail, le suivi et support individuel après l'insertion sur le marché du travail et les contacts auprès des employeurs sont offerts à tous les participants. Par contre, les services d'orientation professionnelle, les stages en milieu de travail et la formation sont offerts dans une plus faible proportion. La référence de clients à d'autres organismes est une pratique assez courante, en fait rares sont ceux qui ne réfèrent jamais. (Bourdon, 1997: 13)

4.2.4. Évaluation et conflits avec l'État

Interrogés par Wolfson et Lodzinski (1997: 16), les travailleurs et travailleuses des organismes de retour au travail en milieu communautaire ont identifié leur expertise en counseling, formation et préparation à l'emploi, les liens avec la collectivité, l'habileté à bien travailler avec les clientèles spécifiques, la flexibilité et l'adaptabilité en développement de programmes comme étant les principales forces de l'approche avec laquelle ils travaillent. Ils se sont cependant jugés vulnérables à cause du manque de diversité dans le financement, de la faible reconnaissance de la pratique et du peu de capacité à se faire reconnaître la certification, du manque d'une voix commune et forte -étant donné la petitesse et l'isolement des

organismes- et le rôle de défense joué par certains organismes qui pourrait les empêcher de s'adapter à un nouvel environnement plus compétitif.

De manière générale, les intervenants croient que ce mode de fonctionnement spécifique assure un parcours plus harmonieux et transparent pour la clientèle qui n'a pas à recommencer à chaque fois auprès d'un nouvel organisme. C'est ce qu'on appelle "l'approche client" (Bourdon, 1997: 85). Cette préoccupation de poursuivre bien au-delà de l'intégration pose la question de la capacité du marché du travail à intégrer tous ces candidats et résulte parfois en projets expérimentaux dont les retombées se situent au plan de l'ouverture de portes d'entrées ou même carrément de nouvelles places sur le marché du travail, comme c'est le cas des entreprises d'insertion et des initiatives d'aide à la création d'entreprises. Pour cette clientèle "étiquetée", la modification de la perception des employeurs à leur égard (campagne de sensibilisation, colloque, promotion) peut enfin multiplier leurs chances d'insertion.

Les stratégies utilisées par les organismes peuvent aussi avoir des effets pervers. L'étude "Jeunes" de Degenne et al. (1991) sur la qualité des emplois obtenus lors du passage par ce type de formation et de stage en milieu de travail révèle que l'école et les annonces sont plus efficaces pour la fraction la plus diplômée de la population et conduisent souvent à des emplois de meilleure qualité. Il semble donc que le diplôme joue un rôle de filtre dans l'accès à l'emploi et que celui obtenu par le biais d'un organisme communautaire n'ait pas la même valeur aux yeux des employeurs que celui décroché sur les bancs d'école.

Pour reprendre l'expression de Beausoleil et al., cette "prise en charge par le milieu" comporte un ensemble de limites à ne pas négliger. Tout d'abord, la variation des ressources existantes et futures, associée à un problème de continuité, rendent les structures d'entraide fragiles et parfois instables. Peu sont maintenant mises sur pied et plusieurs disparaissent rapidement, vivent et sont carrément intégrées à des institutions. Il faut également mentionner un problème de fonctionnement provenant d'une difficile gestion des besoins de chacun et des limites établies par la grande circulation des personnes, ce qui nuit à la préparation d'une relève.

Les questions du financement et de la gestion des ressources demeurent évidemment centrales et sont à la source de plusieurs des autres problèmes. Si plusieurs structures d'entraide parviennent à fonctionner sans support gouvernemental et sans se doter d'un statut juridique, leur développement demeure limité. En général, passé un certain seuil d'activités, le milieu

lui-même peut difficilement supporter un ou de multiples groupes d'entraide plus formels. La nécessité d'établir un type de coordination plus ferme, semble nuire également à la survie de ces organismes. Sans créer des superstructures qui consomment temps et ressources humaines, les structures d'entraide souffrent souvent d'un éparpillement qui les empêche de puiser à même des expériences et des acquis pourtant accessibles.

Il va sans dire que ces divergences de pratiques et la dépendance financière entraînent de nombreuses tensions entre l'État et le milieu communautaire. De plus, les programmes gouvernementaux (provinciaux et fédéraux) vont vers des diminutions de services pour des clientèles qui sont sans revenu (aucune aide gouvernementale). Les organismes se préparent donc présentement à faire face à la concurrence dans une situation de financement où le client pourra choisir son fournisseur de formation. Les organismes pensent qu'ils peuvent davantage faire concurrence aux formateurs privés qu'aux institutions publiques (collèges, commissions scolaires, universités). Le marketing local, le perfectionnement des ressources humaines et la coopération entre les organismes sont les stratégies actuellement retenues par ces derniers afin d'améliorer la situation concurrentielle.

4.3. Les programmes gouvernementaux

4.3.1. Historique et objectifs des programmes

Au Québec, les programmes ou autres formes d'aide aux prestataires de la sécurité du revenu ne sont pas des préoccupations récentes. Les interventions gouvernementales en la matière sont apparues au début des années 1980 et de nombreux changements sont survenus depuis. Le taux de chômage frôlant les 14% en 1983 et l'augmentation inquiétante du nombre de chômeurs de longue durée amenèrent donc l'État québécois à réagir en introduisant de nouveaux outils conçus pour répondre aux besoins de cette nouvelle clientèle chômeuse. Depuis 1984, ce sont les personnes "aptées au travail" qui représentent la majorité de la population en chômage. On assiste de plus à une augmentation vertigineuse de la présence des jeunes à l'aide sociale. Cette situation explique donc le choix fait par le Québec en 1984, en s'orientant prioritairement vers le développement de l'employabilité des jeunes prestataires de la sécurité du revenu.

Selon Morin (1994: 35), ce ciblage des moins de 30 ans résulte d'une double situation: d'une part, ils sont les premières victimes de la crise, d'autre part, le régime d'aide sociale de l'époque ne leur accorde qu'une fraction du montant couvrant les besoins essentiels, les barèmes étant établis en fonction de l'âge (moins de 30 ans, plus de 30 ans). C'est donc la

clientèle des 33-44 ans qui a vu ses rangs de prestataires gonfler au cours des années suivantes. Aussi, pour ne pas voir disparaître la capacité de travail de ce groupe d'âge, une nouvelle réforme est mise en place en 1989 qui se fonde cette fois sur des critères d'aptitude au travail (APTE, Action positive pour le travail et l'emploi) et élimine la sélection en fonction de l'âge. Quatre grandes catégories sont créées: les disponibles et non disponibles; les participants et non participants. L'incitation à participer devient ainsi très forte puisque le statut de participant du plus haut niveau de prestation.

Au Québec, les objectifs de l'employabilité sont définis en fonction de l'insertion professionnelle: choix d'emploi, exigence de qualifications, orientation, compétences à développer, etc. En résumé, nous pouvons dire que l'ensemble de ces mesures visent, par des moyens différents, l'amélioration des caractéristiques de l'offre de travail des prestataires par la formation en établissement ou en entreprise, par l'acquisition ou le maintien d'habitudes et d'habiletés de travail dans le créneau communautaire (Extra), et par le recours à des services externes de main-d'œuvre adaptés à certains types de clientèles (SEMO). Le programme de subvention salariale PAIE vise enfin la stimulation de la demande de main-d'œuvre en incitant les employeurs à embaucher des prestataires à travers des subventions couvrant une partie du salaire de ces derniers. (Morin, 1994: 36)

4.3.2. Principales mesures

L'objectif de cette section est, tout d'abord, de présenter un portrait schématique des mesures d'employabilité et d'intégration en emploi "jeunesse" qui ont été expérimentées et évaluées au Québec et au Canada au cours des dernières décennies, pour ensuite discuter plus en profondeur de leur efficacité. Ces renseignements proviennent majoritairement du ministère de la Sécurité du revenu du Québec et résumé dans le document de Sylvestre (1994), ainsi que celles des programmes reliés à l'assurance-emploi (programmes fédéraux) rapportés dans le document de Park, Riddell et Power (1994).

Il est possible de catégoriser l'ensemble des mesures en trois grands blocs: la formation en institution ou en entreprise, à caractère général ou relié à un métier spécifique; les mesures d'orientation et de soutien à la recherche d'emploi; et les mesures de création d'emploi. Ces dernières comprennent diverses formes de stages rémunérés, des subventions aux organismes communautaires (subvention en salaire, subventions de fonctionnement plus globales) ou à des entreprises privées (généralement en subventions salariales) et le soutien à l'emploi autonome.

Dans la catégorie des programmes de formation, on retrouve les mesures de *rattrapage scolaire* (alphabétisation, pré secondaire, formation professionnelle, etc.) et les *stages en milieu de travail* (SMT; courte durée 4 à 12 semaines et longue durée 13 à 52 semaines). Il existe aussi un *programme de retour aux études postsecondaires pour les chefs de famille monoparentale*. Au fédéral, Park et al. ont relevé trois programmes sous cette rubrique: les *stagiaires payants*, le *programmes relatif aux pénuries de main-d'œuvre* et les *clients DIR* (c'est-à-dire des personnes qui, de leur propre initiative, poursuivent des études, généralement de niveau collégial ou universitaire, à temps partiel mais qui demeurent admissibles à l'assurance-emploi parce qu'elles sont toujours à la recherche active d'en emploi). Le programme relatif aux pénuries de main-d'œuvre aide les employeurs à former des travailleurs pour que ceux qui acquièrent des compétences dans des domaines touchés ou menacés par une pénurie de main d'oeuvre. Enfin le programme *Intégration professionnelle* vise les personnes qui éprouvent de la difficulté à accéder au marché du travail, particulièrement les jeunes, les décrocheurs et les personnes fortement défavorisée au plan de l'emploi.

Notons pour conclure cette catégorie que lors de l'annonce de la réforme de l'assurance-chômage en 1995, le gouvernement fédéral décidait de confier ses compétences en matière de formation aux provinces. Répondant ainsi aux revendications de ces dernières, le fédéral tentait ainsi de favoriser la coordination des programmes provinciaux et fédéraux et d'éviter les dédoublements. Malgré cette annonce, le gouvernement fédéral lança néanmoins un nouveau programme appelé "prêts et subventions de perfectionnement" (prêts et bourses pour couvrir des frais d'étude, de perfectionnement, de garde, de transport, etc.).

On retrouve dans la catégorie des mesures d'orientation et de soutien à la recherche d'emploi des programmes tels que *l'encadrement personnalisé de la clientèle non participante*, *l'évaluation de la clientèle de la sécurité du revenu par des spécialistes* ainsi que des projets *Reconnaissance des activités de développement de l'employabilité* (RADE). Quoiqu'ayant un profond ancrage et des pratiques communes avec le milieu communautaire, les Services externes de main-d'œuvre (SEMO) peuvent également être classés dans cette catégorie. Certains se spécialisent d'ailleurs dans l'intervention auprès des jeunes.

Les mesures de création d'emploi, dernière catégorie, regroupent globalement les programmes *EXTRA* qui offrent un stage de travail en milieu communautaire, ainsi que le programme *PAIE* qui offre une subvention salariale partielle (26 semaines) aux entreprises

privées et de 100% aux municipalités et aux organismes communautaires. Au fédéral, le programme développement de l'emploi distribue également des fonds pour l'intégration de chômeurs de longue date en milieu de travail.⁶

Cette révision des mesures offertes aux jeunes québécois met en évidence l'importance de plus en plus grande que les gouvernements accordent à l'entrepreneuriat comme source d'emplois pour les jeunes (comme les adultes d'ailleurs).

4.3.3. Critique et évaluation

Afin de pouvoir mesurer l'efficacité et le rendement des différents programmes, il importe d'avoir en main certaines données qui ne sont que très rarement disponibles, parce que non calculées. Aussi, dans une recherche expérimentale sur la question, David Long (1994: 27) soulève l'utilité de deux variables dans ce type de calculs. Premièrement, il faut à son avis connaître les impacts nets de chaque programme ou politique sur les revenus, les sommes versées à l'aide sociale et autres données pertinentes. Les résultats qui sont habituellement disponibles sont bruts, ce qui a pour effet de toujours surévaluer le succès des programmes, tenant compte de toutes formes d'améliorations de situation. Deuxièmement, il est nécessaire de connaître le coût net du programme. Les administrateurs connaissent là encore le coût brut des programmes, ce que doivent payer les organismes chargés de les administrer. Toutefois, il se peut qu'une partie de ces dépenses eût été encourue même en l'absence du programme.

Il existe déjà plusieurs mesures de réussite. Il est en effet possible de mesurer le pourcentage de personnes en emploi quelques mois après la participation, le nombre de mois en emploi au cours de cette période ou le nombre de personnes qui ont occupé au moins un emploi. L'État peut également calculer le nombre de personnes qui ne sont plus dépendantes des programmes gouvernementaux après un certain temps. Il faut cependant faire preuve de prudence ici aussi, car il est facile de déduire que le programme a été une réussite si l'individu n'est plus dans les rangs de prestataires de son gouvernement ou de son ministère, mais est tout simplement passé dans les rangs d'un autre (par exemple, assurance-emploi vers sécurité du revenu, prêts et bourses vers sécurité du revenu, etc.). L'amélioration du taux de salaire par rapport à l'emploi occupé avant la période de chômage est un troisième type de mesures de succès. Certains essaient enfin d'établir un taux de rendement de l'intervention

⁶Voir le tableau 3 à l'annexe I pour un compte-rendu plus détaillé des programmes Jeunes d'insertion en emploi.

gouvernementale en comparant les bénéfiques publics et les bénéfiques privés aux coûts du programmes. (Rosé, 1997:3)

L'évaluation générale des programmes de formation, résumée par Sylvestre (1994: 25-29), nous montre qu'au Québec les mesures de rattrapage scolaire ainsi que les stages en milieu de travail décrochent des résultats tout à fait mitigés. *En* effet, les personnes ayant participé à un programme entre 1987 et 1991 ont, quatre ans plus tard, autant de chances que les non participants de se retrouver à l'aide sociale. Sept et dix-neuf mois après leur participation, les participants n'ont pas plus souvent d'emplois et n'ont pas exercé un emploi plus longtemps que les non participants. Autre problème, le programme de rattrapage scolaire dure souvent plusieurs années et les résultats indiquent qu'il existe un risque de prolongement de la durée du séjour à l'aide sociale de 7 mois en moyenne chez les personnes nouvellement arrivées à l'aide sociale. Les résultats sont par contre plus encourageants du côté des stages en milieu de travail. Les deux tiers reçoivent effectivement une attestation et 30% occupent un emploi dans les six mois suivant le stage. Au fédéral, l'impact sur la probabilité de trouver un emploi est globalement négatif ou nul.

Les mesures d'orientation et de soutien à la recherche d'emploi remportent généralement des cotes nulles ou positives, ce qui veut dire qu'elles ont des taux de placement un peu plus élevés que la moyenne. Dans les SEMO-Jeunes, les participants qui sont dirigés vers la formation se placent ensuite dans une proportion de 80% (Rosé, 1997:7). Dans ces cas, la formation professionnelle donne de meilleurs résultats que la formation générale et la formation de longue durée réussit mieux que la formation de courte durée.

Les mesures de création d'emploi se classent, somme toute, assez bien. Pour les évaluateurs, le fait d'avoir participé contribue à l'amélioration de l'employabilité des stagiaires. Aussi, sept mois après leur participation à un programme EXTRA, 23% ont occupé au moins un emploi, comparativement à 13% de leur groupe-contrôle. Dix-huit mois après, l'écart est de 10 points de pourcentage, les salaires semblent être légèrement supérieurs et les emplois sont un peu plus stables que ceux occupés par les membres du groupe-contrôle. On constate malheureusement que 17% des participants reviennent à l'aide sociale et 42% se retrouvent à l'assurance-emploi (le programme PAIE permet de se qualifier pour l'assurance-emploi) trois mois après la fin de la participation. Il faut de plus reconnaître que 51,6% des emplois en entreprise privée auraient été créés de toute façon alors que ce pourcentage n'est que de 10% dans le cas des organismes communautaires ou publics.

Du côté britannique l'étude de White (1990: 533) révèle que l'absence "d'avantages compétitifs" chez les jeunes chômeurs qui ont complété une formation dans leurs emplois précédents est un problème majeur des programmes d'insertion ainsi que l'impression de perte de valeur de leurs compétences accumulées pour l'obtention d'un nouvel emploi. Selon lui, la mauvaise circulation et le manque d'informations sont ici encore à blâmer. Les qualifications peuvent être interprétées par les employeurs comme des signaux d'une attitude ou d'une capacité générale. La formation et l'expérience spécifique pour un emploi sont plus difficiles à évaluer par un employeur, précisément parce qu'elles ne sont ni standardisées, ni comparables. Pendant la longue période de chômage et comme nous l'avons déjà mentionné, les signaux que constituent les diplômes semblent devenir plus importants alors que ceux qui proviennent de l'apprentissage et de l'expérience concrète semblent disparaître totalement. Pour l'ensemble des programmes de formation destinés aux chômeurs, le problème de la reconnaissance de ces formations est un enjeu fondamental.

En France, la faible part de marché occupée par les agences publiques de placement par rapport aux autres canaux a été souvent mise en évidence dans la littérature. Il y a trente ans, Ree (1966) indiquait que les principales critiques des employeurs américains à rencontre des agences publiques résidaient dans la faible sélection et la lenteur des procédures. Notamment, les agences n'envoyaient pas les candidats les plus adaptés mais ceux qui avaient le plus besoin d'un emploi. Le travail de Degenne et al. (1991) souligne encore aujourd'hui le faible classement qu'occupé l'agence relativement à la qualité de l'emploi proposé aux chômeurs. Cependant, les différentes études s'entendent sur le fait que les individus accédant à l'emploi par cette méthode appartiennent aux populations les plus défavorisées, et plus spécifiquement en regard de la formation et des relations sociales. Les entreprises de leur côté se disent globalement satisfaites de leur rôle sans toutefois juger que l'agence est le moyen le plus efficace pour la recherche de candidats. L'agence peut, dans certains cas, répondre aux exigences de flexibilité de l'entreprise en proposant des emplois à faible coût pour l'employeur et également les aider à réduire leurs coûts de sélection et de recherche en filtrant les candidats.

Conclusion

Nous l'avons vu, la précarité économique et sociale créée par une situation de chômage chronique est à la source de la progression des nouvelles formes d'emploi, dits atypiques, dans lesquels on retrouve un fort pourcentage de jeunes sans expérience et disposés à exécuter une série de tâches sans liens directs avec ce type d'emplois. Malgré la reprise économique et une légère baisse du taux de chômage global, les jeunes en recherche d'emploi demeurent proportionnellement encore beaucoup plus nombreux que leurs aînés.

Après analyse des trois principaux modes d'accès à l'emploi que sont: l'approche institutionnelle, basée sur un ensemble de mesures et de programmes d'employabilité; l'approche communautaire, offrant également divers programmes et formations tout en étant davantage orientée vers un développement global de l'individu; et l'approche informelle, souvent utilisée en combinaison avec l'une des deux précédentes et reposant généralement sur un ensemble de contacts et de réseaux, il devient possible de dégager un ensemble de pistes prospectives.

Le portrait non exhaustif des multiples mesures et programmes aussi bien gouvernementaux que communautaires permet effectivement de bien constater le rôle croissant accordé par ces derniers à l'entreprise comme lieu d'insertion professionnelle. L'entrepreneuriat semble largement perçue comme étant la solution ultime au manque d'emploi dans les secteurs traditionnels. Selon ces intervenants, et malgré les risques inhérents au statut de travailleur autonome, particulièrement chez les jeunes sans réseaux de contacts et sans expérience, cette forme de création d'emploi peut avoir des effets remarquables. Les jeunes entrepreneurs questionnés sur le sujet font d'ailleurs un bilan fort positif de leur expérience qu'ils qualifient d'enrichissante aux plans personnel et professionnel, stimulante aux niveaux de la créativité et de la confiance en soi et d'un sentiment de fierté provenant à la fois de la satisfaction de leurs clients mais également de la qualité de leur produit. Ils admettent néanmoins que leur survie aurait été plus que menacée sans le support financier de la famille, d'amis ou d'autres sources de revenus (travail à temps partiel). Le problème d'accès au capital monétaire ainsi que le manque d'information sur les programmes et autres sources de financement disponibles sont donc les obstacles majeurs à surmonter.

Provenant de l'idée que les jeunes souffrent d'un éloignement de l'entreprise, l'ensemble des intervenants sont convaincus de l'absolue nécessité de combler ce manque d'expérience professionnelle le plus rapidement possible. L'idée de formation en alternance (école ou

centre de formation / entreprise) a maintenant été étendue aux différents publics touchés par un risque d'exclusion, mais cible encore les jeunes tel que dans le cadre du nouveau Régime d'apprentissage (Emploi-Québec/ MEQ). L'entreprise est ainsi encouragée à faire un effort d'accueil et de formation des jeunes et de chômeurs en difficulté. Loin de l'efficacité totale, cette formule souple peut cependant prendre de multiples formes en passant de la formation sur le tas à la formation externe.

En dépit des efforts consentis, le mouvement d'exclusion se poursuit et tous conviennent de l'importance de maintenir en activité les individus qui ne peuvent se trouver un travail dans l'immédiat. Est-ce un manque et/ou une mauvaise circulation de l'information qui en sont responsables ou une absence de réseaux sociaux suffisamment fournis pour permettre un accès efficace aux ouvertures du marché? Plusieurs auteurs le croient. De notre côté, nous estimons que l'accès à l'emploi des jeunes se réalisera dorénavant à travers des pratiques marquées par une combinaison des diverses méthodes de recherche d'emploi, et ce malgré une situation économique généralement plus saine que celle des années 1980. De nouvelles solutions doivent donc être élaborées et rapidement mises à exécution puisque le type de croissance économique que connaît actuellement le Québec et le Canada se traduit très peu par ce qui est réellement nécessaire pour combattre le chômage des jeunes, c'est-à-dire le développement de l'emploi. Il existe en effet une différence fondamentale entre les notions de développement⁷ et de croissance⁸. Une montée du taux de croissance économique est effectivement, et incorrectement, traduite en termes d'améliorations directes sur l'emploi par les politiciens et les médias alors qu'elle n'a, la plupart du temps, que peu d'effet réel sur l'emploi. De plus, une bonne croissance économique ne correspond malheureusement pas nécessairement à une bonne redistribution de la richesse, à une création suffisante de nouveaux emplois et ne garantit surtout pas que les jeunes pourront en bénéficier.

La popularisation de concepts plus ou moins nouveaux tels que l'élargissement du recours à la formation professionnelle, les offres de préretraites, le partage du temps de travail et la création de réseaux d'employeurs ayant pour but de créer un mélange hybride de sympathies personnelles, d'appartenances sociales communes, de proximités idéologiques et d'intérêts économiques partagés permettant ainsi une meilleure circulation de l'information sur les possibilités d'emploi et l'encouragement mutuel à embaucher des jeunes, n'affecteront pas à notre avis la source du problème québécois. Notre société et notre économie, après de

⁷Dimension qualitative qui renvoie à des préoccupations associées à la répartition des richesses, et non seulement à leur augmentation, ainsi qu'au contenu de l'augmentation de la production (PIB). Voir Tremblay, 1994: 5». ⁸Dimension quantitative: hausse de la production nationale, PIB, etc. Voir Tremblay, 1994: 58

nombreuses années de mises à pied ont maintenant besoin de nouveaux travailleurs, jeunes et âgés.

ANNEXE

Quels arrangements institutionnels sont nécessaires afin de
soutenir des systèmes sociaux alternatifs de production?

Nature of S.S.P.	Production to	Fondu or to compétition	Adaptability environment	Volume	Markets	Networks	Associations	State
Adaptive Production (AP)	Low or high	Price or quality	Strong		Quick responses	Built in flexibility	Pooling information about markets and technologies	Clear rules of the game
Customized Production (CP)	Low	Quality	Moderate or high		Efficient for production under control of labor	Allows by using	Helps to develop quality standards or <i>noms</i>	Rôle in education and training
Diversified Quality Mass Production (DQMP)	High	Quality	Moderate		Under strict control of high quality labor	Allows pooling of expertise	Important in providing training and skills	Enactment of technical norms
Flexible Diversified Quality Mass Production (FDQMP)	High	Quality	Strong		The tools for assessing competitiveness	Sharing risks in R and D	Reduce strategic uncertainty	Pro R and D policies

Source: BOYER, Robert and Rogers HOLLINGSWORTH, (1994). «From National Embeddedness to Spatial and Institutional Nestedness»: in *Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions*, Los Angeles: American Sociological Association: 30.

ANNEXE II

Table 1-1. Governance Modes: Rules of Exchange and Compliance

Governance mechanisms	Organizational structure	Rules of exchange	Individual means of compliance	Collective means of compliance
	Free entry and exit dilateral exchange in market place (Wall Street)	Voluntary open exchange	Legal enforcement of Regulations to maintain a public market	Norm of private property Legitimacy of free market
Communities	Social norms and moral knowledge of other and reciprocity over time	Informal membership «vult-s <ivv liin^; (H'riixl of time	Voluntary exchange and liijh dc^rcc of trust	Highly institutionalized "corporate" obligation»
Networks	Semiformal membership or multilateral exchange	Voluntary exchange over a (time period)	Contractual bonds Resource dependence	Personal relations Trust built outside the economy
Allocations	Formal membership Multilateral exchange	Restricted to members Opposition outsider	Self-interest effect	Some degree of compulsion Partially private administration
Governance mechanisms	Organizational structure	Rules of exchange	Individual means of compliance	Means of compliance
			Exit (tax evasion, migration)	
			Voice (vote, lobbying)	
Private hierarchies	Complex organizations which tend to become bureaucratic	Restricted to members. exchange based on asymmetric power, bureaucratic rules	Reward to individuals Asymmetric power, threat of sanctions	Highly institutionalized rules Members socialized into corporate culture, use of sanctions
		Unilateral action		Coercion
State	Public hierarchy De jure and imposed membership	Indirect and global political and economic exchange		Social rules or norms

Boyer et Hollignsworth, "Contemporary Capitalism", in *The Embeddedness of Institutions*: 15-17.

Table 1-2. **«eh Coordination Mechanism Haj Ici Own Spécifie Failures**

Coordinating mechanisms			
Type of failure	Market	Communities	Networks
Enforcement	Need an internal enforcement authority «r.iciuti»j collusion and imprrlVcr comjiciition	Need true and loyalty, often coming from outside (family, religion, ethnicity) Compatible with «v.iriuit (/pet of compecicion	Need an external enforcement authority May facilitate cartellization and monopoly
Public good and externality	Cannot provide collective good In «idct»jii.ic moniiorinj; of (cclinical clunjjc and innovation	Can internalize some collective good (justice, religion) but not welfare. yncncral public good («xj)	Useful for enhancing quality and reliability in provision; Air social
Efficiency	Some basic social relations cannot be provided by pure market mechanism	Some goods cannot be delivered at sufficiently low cost	Slow to enhance efficiency and of justice!. except in industries where technology is complex and rapidly
Equity	Facilitates inequality in income and welfare	Wages lead to rural development	When widely developed into Junril Jisiricu, networks may facilitate greater equity and income distribution. «Xhcn wrakly "JevclopfJ. nrtworks tend to increase locitil inequality
Coordinating mechanism;			
Type of failure	Associations	Private hierarchies	State
Enforcement	Usually relies on (the state is an enforcer) Resembles enforcement mechanism of cartels	May enhance opportunistic behavior The ideal of internal markets lure incumbent workers	Needs controls either national or state bureaucracy (judges, parliament, military) to correct state abuses Lobbies can capture public interest
Public good and externality	Useful for establishing standards and quality, for setting rules of competition in the industry Useful for providing; many goods Collectively (like individual members cannot provide for themselves)	Governance costs may exceed the benefits of internal division of labor Slow to react to changes in the environment	Can provide public goods but has difficulties in providing them in precise amounts May fail in inducing; technical Can be highly bureaucratic and cannot easily deliver goods at low cost
Efficiency	Facilitates cooperation and X-efficiency but not allocative efficiency	Déficient in cooperation and X-efficiency	May enhance inequality (power and privilege)
Equity	Narrow encompassing; associational income inequality control (frustration and	Excessive multiplication of structures lead to inequality)	

Tableau 3: Aperçu des programmes gouvernementaux offrant des ressources financières et des services aux jeunes et aux entreprises, Canada et Québec.

Nom (sigle)	Ministère responsable, promoteur	Service principal offert	S'adresse à: E: Entreprise G: Groupe I: Individu	Descripteurs
Prog. Groupe des soutiens au initiatives	ENCĪAG, GRG, GAJE, Info-subventions	Consultation	I-Ii	ntrepreneurship Jeunes
Centre entreprise/jeunesse	YMCA, HIC: (fod), OPI3Q (prov)	Consultation	I-H	Incuhalcur-I-Intrepreneurshi p-Services à prix intnligiies
Prog. jeunes promoteurs	MIC (prov)	Subvention	i - n	En trepreneurship-Jeunes
I*rog nouveaux entrepreneurs	MIC (prov)	Subvention d'intérêts et garantie de prêts	T-K	Hiitrepcncurship Association Jeunes
Société d'in ves us sèment jeunesse	Secteur privé et gouvernement provincial	Garantie de prêts de démarrage	I-E	hntrepreneurship Jeimes
IVog. expérimental création	OPDH (prov)	Subvention	I-H	Hntrepreneurship volet Jeunes
Prog. St-MO	MMSR (prov)	Subvention	G	Organismes sans but lucratif
Soutiens externes de main-d'œuvre	Intégration-J, Timpl oi -j eune sse ,	Consultation	1	IVéparation emploi - Oroijx^-cibles (dont jeunes)
Prog. d'emploi plus	Bon MMRS (prov)	Subvention A salaires	1	Hemploi -permanent

Prog. Travaux communautaires	MMRS (prov) et AC:	Supplément de prestation et frais de fonctionnement	T, - G	Projet conu. Aide sociale, jeunes moins de 30 ans
Prog. Stages en milieu de travail	MMRS (prov) et IIC(fcd)	Supplément de prestation	I - E - G	Stage et l'ormation Aide sociale -Jeunes
Prog. de rattrapage scolaire	MMRS (prov)	Supplément de prestation	I	l'ormation DES - Jeunes
l'ducation, placement orientation communication	Secteur privé et gouvernement fédéral (KIC)	Subvention de formation et de fonctionnement	I	Recyclage, formation, stage-Iccrocheurs (18-2.1 ans)
PRO-PME	MIC: (prov)	Subvention à l'entreprise	I,	Développement PMI l'emploi diplômés prof.
Prog de soutien à l'emploi scientifique dans les entreprises	CHDT (prov)	Subvention de salaires	I,	Emploi permanent- Secteur tertiaire PMF-- I>iplômés sciences
Projj-d' aménagement concerté du temps de travail	MMRS (prov)	Subvention de préparation et d'écution	H	Hmploi jienant- Jcunes- AIT en entreprise
Prog. d'intégration professionnelle	IIC: (fui)	Subvention de salaires et tfc fonctionnement	Ii - G	Stages pratiques el de format! on -Jeunes inexpérimentés
Prog. de développement de l'emploi	HIC (leJ)	Subvention de salaires	H-G	Chômeurs longue durée- jeunes diplômés -formation et emploi
Prog. national d'aide à l'innovation	EIC (fed)	Subvention	F, - G	Revitalisation du marche du travail - l'xpérimentation

l'Y0». pénurie de main-d'œuvre	I;IC (fed)	Subvention partielle de frais de scolarité	I -H	Formation spécialisée-participation de l'etir.- travailleurs déjà sur place
Prog. acquisition de connaissances	HIC (fed)	Subvention de Tonna ion	E	Secteurs uious-Travailleurs déjà sur pllice
IVog cfc développement des collectivités	r,IC (fed)	Subvention fixe	E - G	Contre licenciements massifs- Régions n dii'ficullé
Prog. .Article 38	KIC (fed)	Supplément de prestation et frais de fonctionnement	E - G	Maintien Jemployahilé chômeurs
Prog. Extension	KIO (fed)	Subvention	G	Centres de main-d'œuvre parallèles
Prog. coopératives de jeunes travailleurs	MIC: (prov)	Consultation	I-E	Assistance lechniq iie-dcniairaraje

Source: Tableau **adapte** de l'ondalion Ressources -Jeunesse (1988). chômage des jeunes. 47-48. clans Tremblay, 1990: 156 à 158. Hl revu par SliMO-Jeunes.

Bibliographie

AGUETTA, Michel, (1976). *Régulation et crises du capitalisme*, Paris: Éditions Calmann-Lévy.

BAKER, Wayne, (1994). *Networking Smart*, New York, McGraw-Hill Editions.

BALAZS, Gabrielle et Catherine MATHEY, (1995). *Opinions sur le marginalisme: analyse d'interviews de spécialistes de la jeunesse*. Centre d'études de l'emploi, Presses universitaires de France, Paris, Cahier 7, 151

BARON, Céline, BUREAU, Marie-Christine et Patrick NIVOLLE, (1994). "Lutte contre l'exclusion professionnelle: quelques repères pour l'action", dans *L'intégration à l'emploi des personnes défavorisées*, Montréal: là23.

BAUDELLOT, C, (1988). "La jeunesse n'est plus ce qu'elle était: les difficultés d'une description", dans *Revue économique*, 39 (1) : 129 à 224.

BEAUDIN, A., (1988). "Le chômage des jeunes: une réalité mouvante", dans *Le marché du travail*, Québec, Ministère de la Main-d'œuvre et de la Sécurité du revenu : 78 à 82.

BEAUSOLEIL, Jacques, Marie-Chantal GUEDON, Claude LARIVIÈRE et Robert MAYER, (1988). *Solidarités, pratiques de recherche-action et de prise en charge par le milieu*, Éditions Boréal, Montréal, 241 pages.

BÉLANGER, Paul R., (1985). *Néo-fordisme et néo-étatisme: la convergence anti-démocratique*, Montréal: UQAM: Cahiers du CRISES.

BERNARD, P et J. BOISJOLI, (1992). "Les classes moyennes: en voie de disparition ou de réorganisation?", dans *Le Québec en jeu. Comprendre les grands défis*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal : 297 à 334.

BLANCHET, L., MAYER, R., et al., (1984). "L'intervention en réseau comme processus de recherche-action", dans *Revue canadienne de service social*: 97 à 127.

BOIVIN, Hélène, (1993). "Les difficultés d'insertion professionnelle des jeunes: quelques éléments structurants ou les jeunes dans un cul de sac", dans *Formation-Travail Travail-Formation*, Tome 2, Éditions du CRP, Université de Sherbrooke.

BOOTHBY, D. (1985). "Le chômage des jeunes Québécois. Facteurs influant sur le temps chômé et probabilité de tomber en chômage", dans *Cahiers techniques du Bureau de la statistique du Québec*, Québec.

BOURDON, Sylvain et Nicole BERGERON, (1997), *Expérimentations en intégration en emploi conduites par les corporations SEMO*, Association des services externes de main-d'œuvre, Montréal, 118 pages.

BOYER, Robert, (1986). *La flexibilité du travail en Europe*, Paris: Éditions La Découverte.

BOYER, Robert et Jean-Pierre DURAND, (1993). *Uapprès-Jordisme*, Paris: Syros, 174 pages,

BOYER, Robert and Rogers HOLLINGSWORTH, (1994). "From National Embeddedness to Spatial and Institutional Nestedness", in *Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions*, Los Angeles: American Sociological Association, 56 pages.

BOYER, Robert and Rogers HOLLINGSWORTH, (1994). "Coordination of Economic Actors and Social Systems of Production", in *Contemporary Capitalism: The Embeddedness of Institutions*, Cambridge: Cambridge University Press : 1 to 47.

BRODEUR, C. et R. ROUSSEAU, (1984). *L'intervention de réseaux, une pratique nouvelle*, Montréal, France/ Amérique.

BULL, C., ORANATI, O. et P. TEDESCHI, (1987). "Search, Hiring Strategies, and Labor Market Intermediaries", in *Journal of Labor Economics*, 5 (4) : 2.

CASTEL, Robert, (1995). *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Paris: Éditions Fayard, 474 pages.

————— (1996). "Pour entrer dans le XXI^e siècle sans brader le XX^e siècle", dans *Le Débat*, 89: 90 à 97.

CENTRE CANADIEN DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE LA PRODUCTIVITÉ, (1988). *La qualité des nouveaux emplois dans les services*. Notes de recherche, Ottawa, 2.

CHAPMAN, N.J., FROLAND, C., KIMBOLO, P.J. et D.L. PANCOAST, (1981). *Helping Networks in Human Services*, Beverly Hills, Sage.

CONSEIL DES AFFAIRES SOCIALES ET DE LA FAMILLE, (1976). *Promotion de la participation des groupes populaires à la gestion des services publics et au développement des communautés*, Québec.

DANDURAND, Pierre, (1993). *Enjeux actuels de la formation professionnelle*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 19.

DEGENNE, Alain, Irène FOURNIER, Catherine MARRY et Lise MOUNIER, (1991). "Les relations sociales au cœur du marché du travail", dans *Sociétés contemporaines*, (5) : 75-97.

DUBÉ, Micheline, (1994). "Intervenir pour favoriser l'intégration en emploi dans le contexte des programmes gouvernementaux", dans *L'intégration à l'emploi des personnes défavorisées*, Montréal : 316 à 319.

EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA, (1988). *Documents d'analyse de l'environnement; tendances et perspectives*, Ottawa.

EMPLOI-QUÉBEC, (1998). *Les jeunes et le marché du travail: tendances et situation récente*, rédigé par André Grenier, Montréal, 24 pages.

FRÉCHET, Guy, (1994). "Aspects sociaux des transitions sur le marché du travail", dans *L'intégration à l'emploi des personnes défavorisées*, Montréal : 188 à 203.

————— (1994). "Scolarisation moyenne et précarité de l'emploi", dans *Revue canadienne de l'éducation*, 19 (1).

FRÉCHET, Guy, LANGLOIS, Simon et M. BERNIER, (1990). *Situation d'adaptation au marché du travail*, Communication présenté au Colloque de l'ACSALF, Québec.

GAUTHIER, Madeleine, (1990). *L'insertion de la jeunesse québécoise en emploi*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture.

————— (1991). *L'insertion de la jeunesse canadienne en emploi*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture.

- (1994). "Les jeunes, les autres groupes d'âge et l'emploi", dans *Interventions économiques*, (25) : 69-92.
- GAUTHIER, Madeleine, SIMARD, Jean-Pierre, (1990). *L'Intégration des jeunes en emploi au Québec en 1986-1987*, Institut québécois de recherche sur la culture, Québec, 22 pages.
- GIRET, Jean-François, Adel KARAA et Jean-Michel PLASSARD, (19%). "Modes d'accès à l'emploi des jeunes et salaires", dans *Formation Emploi*, Paris, (54) avril-juin : 15-33.
- GORZ, André, (1989). *Critique of Economic Reason*, New York, Verso, 250 pages.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, (1996). *L'Avenir et le devenir social et économique du Québec*, Québec.
- GOVERNMENT OF CANADA, (1996). *Take on the Future: Canadian Youth in the World of Work, Report for the Ministerial Task Force on Youth*, Ottawa, 64 pages.
- GRANOVETTER, Mark S. (1973). "The Strength of Weak Ties", in *American Journal of Sociology*, 78 (6) : 1361-1380.
- (1982). "The Strength of Weak Ties: a Network Theory Revisited", in *Social Structure and Network Analysis*, Beverley Hills, Sage.
- (1985). "Economic Action and Social Structure: the Problem of Embeddedness", in *American Journal of Sociology*, 91 : 481-510.
- (1993). "Les institutions économiques comme constructions sociales: un cadre d'analyse", dans *Analyse économique des conventions*, Paris, Presses universitaires de France : 79 à 94.
- (1974). *Getting a Job, a Study of Contacts and Careers*, Cambridge, Harvard University Press, 169 pages.
- (1995). *Getting a Job, a Study of Contacts and Careers*, 2nd Edition, Chicago, University of Chicago Press, 251 pages.
- HOLZER, H.J., (1987). "Job Search by Employed and unemployed Youth", in *Industrial and Labor Relations Review*, 40 (4) : 601-611.

JACKSON, G., (1987). "Mesures et concepts supplémentaires du chômage", dans *La population active*, Ottawa: Statistique Canada, no 71 -001.

KAHN, L.M. and S.A. LOW, (1990). "The Demand for Labor Market Information", in *Southern Economic Journal*, 56 (4) : 1044-1058.

LAGARENNE, Christine et Emmanuelle MARCHAL, (1995). "Recrutements et recherche d'emploi", dans *La Lettre*, Centre d'études de l'emploi, Paris : 1 à 13.

LANGLOIS, Simon, (1985). "Les rigidités sociales et l'insertion des jeunes dans la société québécoise", dans *Une société des jeunes?*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture : 301 à 323.

LAUTIER, Bruno, (1991). "Les vices et les vertus de l'informahté", dans *L'État et l'informel*, Paris: Éditions L'Harmattan : 11 à 22.

LEDRUT, Raymond, (1966). *Sociologie du chômage*. Presses universitaires de France, Paris, 547 pages.

LIMOGES, Jacques, (1983). *Chômage: mode d'emploi*, Montréal, Éditions de l'Homme.

————— (1994). "L'intégration au travail: un besoin sociopsychologique persistant", dans *L'intégration à l'emploi des personnes défavorisées*, Montréal : 44 à 54.

LIPIETZ, Alain, (1989). *Choisir l'audace. Une alternative pour le XXIe siècle*, Paris: Éditions La Découverte, 155 pages.

(1990). "Après fordisme et démocratie", dans *Les temps modernes*, 524 : 97 à 121.

LONG, David, (1994). "Évaluation de l'efficacité et de la rentabilité des programmes favorisant le retour au travail des assistés sociaux aux États-Unis", dans *L'intégration à l'emploi des personnes défavorisées*, Montréal : 25à31.

MARRY, C. (1983). "Origine sociale et réseaux d'insertion des jeunes ouvriers", dans *Formation-Emploi*, 4 : 3 à 15.

MARUANI, Margaret et Emmanuèle REYNAUD, (1993). *Sociologie de l'emploi*, Éditions La Découverte, Collection Repères, Paris, 125 pages.

McRAE, S., (1987). *Young and Jobless*, London, Policy Studies Institute.

MEUNIER, Carole, (1994). "Les préalables à la réussite d'une démarche d'intégration en emploi", dans *L'intégration à l'emploi des personnes défavorisées*, Montréal : 88 à 97.

MINISTÈRE DE LA MAIN-D'ŒUVRE ET DE LA SÉCURITÉ DU REVENU, (1987). *La main-d'œuvre et l'emploi au Québec et dans ses régions. Bilan 1987*, Québec: Gouvernement du Québec.

MONTGOMERY, James D., (1991). "Social Networks and Labor-Market Outcomes: Toward an Economic Analysis", in *American Economic Review*, 81 (5) : 1408-1418.

MORIN, Ghislaine, (1994). "L'évaluation des programmes et l'évolution des politiques d'aide à l'intégration à l'emploi des prestataires de la sécurité du revenu au Québec", dans *L'intégration en emploi des personnes défavorisées*, Montréal : 35-40.

OCDE, (1984). *La nature du chômage des jeunes*, Paris: OCDE.

————— (1985). *Politiques novatrices en faveur des jeunes*, Paris: OCDE.

————— (1986). *Flexibilité et marché du travail. Le débat d'aujourd'hui*, Paris, 157 pages.

OFFE, Claus, (1992). *Beyond Employment. Time, Work and the Informal Economy*, Philadelphia, Temple University Press, 251 pages.

OSTERMAN, Paul, (1980). *Getting Started, The Youth Labor Market*, Cambridge and London, The MIT Press.

PAQUETTE, Claude, (1985). *Intervenir avec cohérence: vers une pratique articulée de l'intervention*, Éditions Québec/Amérique.

PARK, Norman, RIDDELL, Craig et Robert POWER, (1994). "Évaluation de la formation financée par l'assurance-chômage", dans *Sommaire d'évaluation de DRHC ... 12, Développement des ressources humaines Canada*, 4 pages.

PIORE, Micheal J. et Charles F. SABEL, (1984). *Les chemins de la prospérité. De la production de masse à la spécialisation souple*, Paris: Hachette, 441 pages.

PORTES, Alejandro, (1995). *The Economic Sociology of Immigration: Essays on Networks, Ethnicity, and Entrepreneurship*, New York, 310 pages.

PROVOST, Monique et André RÉGIMBALD, (1994). "Le discours des acteurs sur l'insertion sociale et professionnelle des jeunes: une comparaison Québec-Ontario", dans *L'intégration en emploi des personnes défavorisées*, Les Publications du Québec, Montréal : 302-313.

REES, Albert, (1966). "Information Networks in Labor Market", in *American Economic Review*, 56 : 559-566.

——— (1966). "Labor Economies: Effects of More Knowledge", In *American Economic Review*, Chicago, 56 : 559-566.

REID, Graham L., (1972). "Job Search and the Effectiveness of Job-Finding Methods", in *Industrial and Labor Relations Review*, 25 : 479-495.

ROSE, Ruth, (1997). *Les politiques d'employabilité et d'intégration en emploi*, Notes de cours, Université du Québec à Montréal, 10 pages.

SIMON, Curtis S. and John T. WARNER, (1992). "Matchmaker, Matchmaker: The Effect of Old Boy Networks on Job Match Quality, Earnings, and Tenure", in *Journal of Labor Economics*, 10 (3) : 306-329.

SPENCE, M., (1974). *Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and related Screening Processes*, Harvard University Press.

——— (1981). "Signaling, screening and information", in *Studies in Labour Markets*, Washington, Rosen S. Edition, National Bureau of Economic Research.

STATISTIQUE CANADA, (1988). *Guide d'utilisation des données de l'enquête sur la population active*, Ottawa, no 71-528.

. (1993). *Recensement de 1991*, Ottawa, no 93-324.

SYLVESTRE, Céline, (1994). *Synthèse des résultats des études d'évaluation en matière de développement de l'employabilité et d'intégration en emploi*. Direction de la recherche, de l'évaluation statistique, Ministère de la Sécurité du revenu, Gouvernement du Québec, 63 pages.

TREMBLAY, Diane-Gabridle et G. GATEAU, (1986). "TUC et Travaux communautaires: les enjeux de l'insertion-exclusion des jeunes", dans *Économies et sociétés*, Paris: Presses universitaires de Grenoble, Tome XX, 4 (14): 261 à 304.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle et V. VAN SCHENDEL, (1982). "Le chômage des jeunes au Québec", dans *Revue internationale d'action communautaire*, 4 (48).

TREMBLAY, Diane-Gabrielle, (1990). *Économie du travail: les réalités et les approches théoriques*, Montréal, Éditions Saint-Martin et Télé-Université, 544 pages.

————— (1994A). "Chômage, Flexibilité et précarité d'emploi: aspects sociaux", dans *Traité des problèmes sociaux*, Montréal : 623 à 652.

————— (1994B). "Conjoncture économique et emploi: les nouvelles réalités et les solutions aux problèmes des années 90", dans *L'intégration à l'emploi des personnes défavorisées*, Montréal : 170 à 185.

. (1994C). "L'évolution du chômage et de l'emploi au Québec", dans *Interventions économiques*, No 25, Montréal, Éditions Saint-Martin : 41-68.

WAY, K., (1984). "Labor Market Operation, recruitment Strategies, and Workforce Structures", in *International Journal of Social Economies*, 11 (7) : 6-31.

WfQTE, Michael, (1990). "Information et chômage des jeunes", dans *Sociologie du travail*, Londres, (4) : 529-541.

WHITE, M. and S. McRae, (1989). *Young Adults and Long Terme Unempoyment*, London, Policy Studies Institute.

WOLFSON, William G.and Adam LODZINSKI, (1997). *Human Resource Study of Community-Based Training in Canada*, Human Resource Study Committee, Community-Based Training, Ottawa, 96 pages.