

Compte rendu

Ouvrage recensé :

La précarité du travail : une réalité aux multiples visages sous la direction de Geneviève FOURNIER, Bruno BOURASSA et Kamel BÉJI, Québec : Les Presses de l'Université Laval, 2003, 248 p., ISBN 2-7637-7960-3.

par **Éric Forgues**

Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 59, n° 3, 2004, p. 619-622.

Pour citer ce compte rendu, utiliser l'adresse suivante :

URI: <http://id.erudit.org/iderudit/010929ar>

DOI: 10.7202/010929ar

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-d'utilisation/>

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : info@erudit.org

parler menées de front. Les indicateurs utilisés, les périodes étudiées, les questions creusées varient ainsi amplement. Bref, les informations fournies sur chacun des quatre pays étudiés ne sont pas directement comparables. Un défaut qui n'en n'est cependant pas vraiment un puisque l'étude de comparaison internationale du début d'ouvrage offre un cadrage précis et systématique. Articulé à celle-ci, l'éclairage sur les configurations institutionnelles permet, pour le coup, d'expliquer la façon dont la question de la stabilité de l'emploi, et au-delà de la flexibilité, se pose spécifiquement dans chacun des pays étudiés. On comprend ainsi pourquoi la stabilité de l'emploi, telle qu'elle est mesurée par l'ancienneté moyenne dans l'emploi, est traditionnellement plus élevée au Japon (11,6 ans en 2000) ou en France (11,1), et plus faible au Danemark (8,3) et aux États-Unis (6,6). Plus important encore, elle permet de saisir pourquoi l'instabilité plus forte de l'emploi au Danemark, en raison notamment d'un poids plus important qu'ailleurs des PME, s'accompagne néanmoins d'un assez fort sentiment de sécurité, alors qu'on observe une situation exactement inverse au Japon.

Au Danemark, l'emploi plus instable qu'ailleurs s'accompagne de dispositifs de protection sociale développés, que ce soit en termes d'indemnisation du chômage (même si elle a été réduite à la fin des années 1990) ou d'accès à des formations. Grâce à cette « flexécurité », la sortie de l'entreprise n'est pas nécessairement appréhendée comme un traumatisme. Au Japon, à l'inverse, le modèle de l'emploi à vie a finalement mieux résisté qu'attendu à la décennie

perdue des années 1990. Ce modèle procède moins de la législation en matière de protection de l'emploi (très faiblement développée) que des pratiques et coutumes d'entreprise. Pour les travailleurs stables, la flexibilité existe néanmoins. Elle s'opère principalement par la variation du temps de travail ou des rémunérations. Le sentiment d'insécurité sur le marché du travail y trouve une partie de son explication. Mais c'est d'abord la faiblesse des dispositifs de protection sociale en cas de chômage et la stigmatisation de celui-ci qui expliquent que le Japon soit l'un des pays industrialisés où ce sentiment est le plus élevé, alors même que le taux de chômage y est réduit et la stabilité de l'emploi élevée.

Le constat d'une assez grande résistance de la stabilité de l'emploi étant établi, il reste à creuser comment celle-ci s'articule et se module du point de vue de ses effets aux dispositifs de protection de l'emploi (réglementation des licenciements, des contrats précaires, etc.) et de protection sociale (niveau et durée des allocations chômage, etc.). Plus fondamentalement encore, pour penser les relations entre stabilité de l'emploi et efficacité, il reste à préciser les liens qu'elle entretient au niveau microéconomique, avec la productivité, et au niveau macroéconomique avec la croissance. Peter Auer et Sandrine Cazes annoncent dans l'ouvrage de prochains travaux sur le sujet. Puisse ce projet être mené à bien.

CHRISTOPHE RAMAUX
Université Paris I

La précarité du travail : une réalité aux multiples visages

sous la direction de Geneviève FOURNIER, Bruno BOURASSA et Kamel BÉJI,
Québec : Les Presses de l'Université Laval, 2003, 248 p., ISBN 2-7637-7960-3.

Depuis l'éclatement du modèle fordiste en de multiples modèles qui

sont autant de tentatives d'exploration de nouvelles modalités de production,

nous assistons à l'émergence de formes d'emplois et de travail atypiques. L'éclatement du modèle fordiste résulte d'un changement du mode de production qui tend à se subordonner aux besoins du marché. Cela exige un mode de production souple rendu possible grâce, notamment, à l'apport des technologies d'information et d'automation et une organisation du travail plus flexible. Or, la flexibilisation de l'organisation du travail se traduit, entre autres, par une précarisation accrue d'une proportion importante d'employés.

L'ouvrage collectif de Fournier, Bourassa et Béji porte sur la précarité et vise : 1) à revoir la définition théorique de la précarité du travail, 2) à explorer ses conséquences sur la vie hors travail, et 3) à aborder la question du rôle des services d'intervention et d'intégration en emploi.

Dans son chapitre, Paugam analyse les transformations du rapport au travail à la lumière de trois tendances touchant l'univers du travail en France : 1) l'autonomie grandissante des employés touchant toutes les catégories professionnelles, 2) la qualification accrue des employés, et 3) l'accroissement des contraintes du travail. Si l'employé est davantage autonome et qualifié pour effectuer le travail, les contraintes liées à son travail, que l'employé tend à intérioriser, se sont accrues. Cet accroissement traduit une subordination du travail aux aléas du marché et l'établissement d'objectifs par des collègues et des supérieurs qui laissent à l'employé le choix des moyens de les atteindre.

Fournier, Bourassa et Béji portent leur réflexion sur les définitions des concepts d'emploi atypique et de précarité en les appuyant sur des analyses empiriques. Trois approches permettent d'aborder le concept d'emploi atypique : 1) l'approche juridique, qui range dans cette catégorie toutes les formes d'emploi qui s'éloignent du contrat à durée indéterminée (temps plein ou partiel), 2)

l'approche économique, qui insiste sur la segmentation du marché du travail en un segment stable et un segment instable, et 3) l'approche sociale, qui lie l'atypie à la précarité du travail. Les auteurs distinguent la précarité et l'atypie. Selon eux, la précarité se saisit à travers l'instabilité de la relation et du temps de travail, l'incertitude liée au revenu et l'absence de protection syndicale. Tandis que l'atypie peut constituer une stratégie positive d'intégration du marché du travail, comme elle peut être le résultat d'un processus menant à la marginalité des travailleurs. Pour une part importante des travailleurs, l'emploi atypique se confond avec la précarité. La précarité occasionne une pauvreté accrue des travailleurs et compromet leur parcours professionnel, tout en ayant un impact négatif sur leur vie familiale, sociale et personnelle.

L'étude de Le Blanc et al. sur les travailleurs de sous-traitance dans une usine en France montre que l'emploi de ces derniers est dévalorisé par rapport aux emplois permanents et que les employés de sous-traitance sont exclus d'un rapport positif au travail. Le travail tend alors à être séparé des autres sphères de socialisation et à occuper une place moins importante dans la vie des employés sous-traités. Du côté des travailleurs à temps partiel, le rapport au travail est plus contrasté, et la précarité peut être perçue de façon positive ou négative selon les aspirations des travailleurs. En dépit de l'incertitude engendrée par les formes diverses de la précarité, l'employé demeure un acteur en ce sens que « c'est à lui qu'il revient, en dernier ressort, de reproduire ou d'inventer [...] un certain rapport à son activité de travail, de réguler les sources et les conséquences de cette précarité de situation dans [entre] les différents domaines de sa socialisation et d'anticiper les changements à venir dans sa trajectoire professionnelle » (p. 104).

Après avoir abordé la définition de l'emploi atypique et montré

l'accroissement de cette forme d'emploi, Lachance et Brassard analysent la conciliation travail-famille qui serait plus difficile à réaliser ces dernières années, notamment pour les femmes et les parents à double revenu. Les auteurs nuancent leur analyse de la conciliation travail-famille en fonction des différentes formes que prend l'emploi atypique : le temps partiel, le travail autonome, le travail temporaire, le télétravail et le cumul d'emplois. La difficulté de concilier le travail et la famille ne se rencontre pas seulement dans les emplois atypiques. Par exemple, ceux qui occupent un emploi conventionnel sont davantage touchés par le problème de la conciliation travail-famille que ceux qui ont un emploi à temps partiel. Les auteurs notent que ces difficultés n'affectent pas seulement les familles mais également les entreprises. Or, « bien que les coûts éventuellement associés au fait d'ignorer la problématique de la conciliation travail-famille aient été reconnus et admis, ils n'ont pas encore engendré une réaction significative de la part des gestionnaires » (p. 130).

Dans la dernière partie de l'ouvrage, les auteurs abordent la question des moyens d'intervention et des politiques face à la question de la précarité. Dans leur chapitre, Filteau et al. présentent les résultats d'une étude sur les savoirs pratiques en intégration socioprofessionnelle. Dans le souci de réhabiliter ces savoirs pratiques, les auteurs montrent la créativité et l'innovation dont font preuve les intervenants en intégration socioprofessionnelle. Les auteurs affirment que « leurs solutions et leurs représentations du réel [...] devraient donc être considérées au même titre que celles qui sont issues des savoirs formels ou homologués » (p. 160). Devant offrir des services d'intégration à des citoyens pour qui toutes les solutions d'intégration ont échoué, ces intervenants doivent faire preuve d'innovation. Dans un contexte de travail en restructuration, avec des partenaires sociaux qui

ont des visions divergentes et devant répondre aux besoins d'intégration socioprofessionnelle des personnes dont l'employabilité est faible, les intervenants développent leurs stratégies d'intervention à partir des besoins et du profil des demandeurs d'emploi.

Le chapitre de Maranda montre comment les conseillers en emploi au Québec, qui offrent des services d'insertion sur le marché du travail, développent des stratégies pour maintenir leur bien-être psychique dans le contexte de transformations du marché de l'emploi. Devant les besoins accrus des personnes qui ont subi une perte d'emploi suivant la vague de restructurations des entreprises, les conseillers en emploi voient bien souvent leur rôle réduit à convaincre les personnes sans emploi à faire leur deuil de leurs anciennes conditions de travail afin de leur permettre de trouver un nouvel emploi. Ils ont ainsi l'impression de faire le jeu des transformations en cours sur le marché de l'emploi. Par ailleurs, leurs relations de travail sont de plus en plus de nature instrumentale, ce qui réduit leur autonomie professionnelle et leur pouvoir d'intervention : « On a l'impression qu'on n'a pas à se faire expliquer le changement. Comme si on était un équipement : on déplace la machine ; on décide que tu vas être plus productif là... » (p. 172). Dans ce contexte, les conseillers adoptent des stratégies défensives individuelles qui passent de l'adaptation à la révolte et au retrait. Il n'y a pas de mobilisation collective de ce groupe de travailleurs qui offrirait des solutions collectives à cette situation. Cette étude illustre bien comment les transformations économiques prennent appui sur des structures d'organisation technocratique, qui réduisent l'autonomie et le pouvoir des travailleurs et qui individualisent leurs actions et leurs stratégies.

Le chapitre de Tremblay et al. aborde la question de la précarité des jeunes au

Canada (au Québec plus précisément) et en Australie. Le choix de ces deux pays se justifie dans un souci de montrer que les pays anglo-saxons ne rejoignent pas nécessairement le modèle néolibéral de l'American workfare. À cet égard, le Canada et l'Australie, forts d'une tradition sociale, constituent plutôt des modèles hybrides entre le modèle libéral américain et anglais et le modèle social européen. Cela n'empêche pas ces pays de s'inspirer du néolibéralisme, notamment pour définir des programmes d'insertion socioprofessionnelle ciblant les jeunes. Après avoir montré que la précarité touche davantage les jeunes (dont près de 73 % sont toutefois étudiants), les auteurs montrent que les gouvernements sont passés d'une approche qui soutenait l'offre d'emploi, à une approche qui vise à adapter la main-d'œuvre au marché du travail. Ainsi, l'héritage « collectiviste » dont bénéficient ces pays demeure insuffisant pour contrer les tendances néolibérales. En outre, l'idéologie néolibérale est loin de remplir ses promesses, comme en témoigne la précarité persistante qui affecte cette catégorie de la population : « pour une large part de la jeunesse, l'entrée sur le marché du travail se fait,

sans euphémisme, dans un contexte d'exploitation, sans pourtant d'avenir à la clé » (p. 212). Si l'accès à la représentation collective (syndicale ou autre) demeure une alternative souhaitable, les chiffres montrent le fossé entre ces institutions de représentation collective et les jeunes.

Cet ouvrage sur les formes de la précarité du travail constitue une contribution importante, tant sur le plan théorique, en menant une réflexion sur la définition du concept de précarité du travail, que sur le plan empirique, en éclairant les formes concrètes que prend la précarité du travail. Il montre que le phénomène prend de plus en plus d'ampleur et que beaucoup reste à faire pour développer des formes de représentations collectives de cette catégorie de travailleurs marquée par l'individualisation des rapports au travail. La volonté de plusieurs auteurs de saisir l'inscription de la précarité du travail dans le cadre de vie global des travailleurs nous permet d'évaluer l'impact général de ces formes de travail sur ces derniers.

ÉRIC FORGUES
Université de Moncton

La santé des femmes au travail en Europe : des inégalités non reconnues

par Laurent VOGEL, Bruxelles : Bureau technique syndical, 2003, 387 p., ISBN 2-930003-48-0 aussi publié en anglais : *The Gender Workplace Health Gap in Europe*, ISBN 2-930003-49-9.

Ce livre dirigé par le penseur syndical Laurent Vogel est plus qu'un portrait de la situation de la santé des femmes au travail en Europe. Pour emprunter une phrase à Catherine Teiger, il s'agit de représentations pour l'action. On veut mobiliser le mouvement syndical autour des problèmes des femmes, trop longtemps absents du domaine de l'action syndicale en Europe. En même temps on réfléchit sur les relations, en milieu syndical, entre les tendances féministes et les militants de la santé et la sécurité

du travail (SST), sur les sciences, sur les inégalités dans les rapports sociaux et sur le travail en général.

Le livre provient du Bureau technique syndical européen pour la santé et la sécurité, un centre permanent qui s'occupe de SST pour la Confédération européenne des syndicats et bénéficie d'un soutien financier de la Commission européenne. Sa parution est donc un signe très officiel d'un nouvel intérêt porté à la santé des femmes par les militants en santé-sécurité de l'Europe.