

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI

**ÉTUDE DE DONNÉES SECONDAIRES SUR
L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LE RAPPORT AU TRAVAIL DES
JEUNES MIGRANTS INTERRÉGIONAUX SELON LEUR MOTIF DE
MIGRATION**

**MÉMOIRE
PRÉSENTÉ COMME EXIGENCE PARTIELLE
À LA MAÎTRISE EN ÉDUCATION**

**PAR
CINDY C. MORIN**

JUILLET 2008

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI
Service de la bibliothèque

Avertissement

La diffusion de ce mémoire ou de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire « *Autorisation de reproduire et de diffuser un rapport, un mémoire ou une thèse* ». En signant ce formulaire, l'auteur concède à l'Université du Québec à Rimouski une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de son travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, l'auteur autorise l'Université du Québec à Rimouski à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de son travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits moraux ni à ses droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, l'auteur conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont il possède un exemplaire.

TABLE DES MATIÈRES

LISTE DES FIGURES.....	IV
LISTE DES TABLEAUX.....	V
RÉSUMÉ	VII
REMERCIEMENTS	VIII
INTRODUCTION	1
PREMIER CHAPITRE.....	4
LA PROBLÉMATIQUE.....	4
1.1) La situation des jeunes sur le marché de l'emploi.....	4
1.1.1) Dégradation des conditions d'insertion	6
1.1.2) Les valeurs	12
1.1.3) Les stratégies d'insertion professionnelle.....	15
1.2) La mobilité géographique ou la migration.....	18
1.3) Les données issues des enquêtes gouvernementales.....	20
1.4) Sondage du Groupe de recherche sur la migration des jeunes (GRMJ)	23
1.5) Motifs de mobilité.....	25
1.5.1) Migrer pour les études	26
1.5.2) Migrer pour le travail.....	26
1.5.3) Migrer pour « vivre sa vie ».....	27
1.6) Question de recherche.....	28
1.7) Objectifs de recherche	29
DEUXIÈME CHAPITRE	30
LE CADRE CONCEPTUEL	30
2.1) L'insertion professionnelle	30
2.1.1) Le paradigme phénoménologiste	32
2.1.2) Le paradigme humaniste.....	33
2.1.3) Le paradigme fonctionnaliste	33
2.1.4) Le paradigme structuraliste.....	34
2.2) La définition de l'insertion professionnelle retenue	38
2.2.1) La formation professionnelle.....	38
2.2.2) La transition professionnelle.....	39
2.2.3) L'intégration professionnelle.....	41
2.3) Le rapport au travail.....	43
2.3.1) Les différents types de rapport au travail.....	43
TROISIÈME CHAPITRE.....	49
LA MÉTHODOLOGIE	49
3.1) La recherche quantitative.....	49
3.2) Le sondage	51
3.3) L'analyse de données secondaires	52
3.4) Le sondage du GRMJ	53
QUATRIÈME CHAPITRE.....	57

LA PRÉSENTATION DES RÉSULTATS	57
4.1) Profil des répondants	57
4.1.1) Le genre	58
4.1.2) L'âge	58
4.1.3) Le type de région d'origine.....	59
4.1.4) L'âge du départ du foyer familial	60
4.1.5) La scolarisation	61
4.1.6) La scolarisation des parents	62
4.2) Situation actuelle des répondants sur la marché de l'emploi.....	65
4.2.1) Situation objective	65
4.2.2) Situation subjective.....	71
CINQUIÈME CHAPITRE.....	79
LA DISCUSSION DES RÉSULTATS.....	79
5.1) L'insertion professionnelle	79
5.1) Le rapport au travail.....	88
5.3) Influence des motifs de mobilité sur le rapport au travail et l'insertion professionnelle	90
CONCLUSION	93
BIBLIOGRAPHIE	102

LISTE DES FIGURES

Figure		Page
1	Pourcentage des diplômés surqualifiés pour leur emploi principal selon le sexe, cohorte de 1990 au Québec	8
2	Comparaison des taux de placement entre 1985-2003	9
3	Comparaison du salaire hebdomadaire moyen en dollars constants de 2004 entre 1985 et 2003	10
4	Taux de migration interrégionale selon le groupe d'âge, Québec, 1991-1996 et 1996-2001	22
5	Entrants, sortants et solde migratoire interrégionaux, par région administrative, Québec, 1991-1996 et 1996-2001	23
6	Les grands paradigmes de la sociologie	32

LISTE DES TABLEAUX

Tableau		Page
1	Répartition des répondants selon le genre et le type de motif de migration	58
2	Répartition des répondants selon le groupe d'âge et le type de motif de migration	59
3	Répartition des répondants selon le type de région d'origine et le type de motif de migration	60
4	Répartition des répondants selon l'âge de départ et le type de motif de migration	61
5	Répartition des répondants selon le niveau de scolarité et le type de motif de migration	62
6	Répartition des répondants selon le niveau de scolarité de leurs parents et le type de motif de migration	63
7	Répartition des répondants selon la catégorie socio-professionnelle de l'emploi occupé et le type de motif de migration	67
8	Répartition des répondants selon le type d'emploi occupé et le type de motif de migration	68
9	Répartition des répondants selon l'occupation et le type de motif de migration	69
10	Répartition des répondants selon le statut d'emploi et le type de motif de migration	69
11	Répartition des répondants selon le lien entre le travail et les études et le type de motif de migration	70
12	Répartition des répondants selon les revenus et le type de motif de migration	71
13	Répartition des répondants selon l'importance accordée aux énoncés concernant le type d'emploi souhaité et le type de motif de migration	72

14	Répartition des répondants selon l'importance accordée aux énoncés concernant le travail et le type de motif de migration	73
15	Répartition des répondants selon l'opinion face aux énoncés concernant l'importance des études selon le type de motif de migration	74
16	Répartition des répondants selon l'opinion face aux énoncés concernant le marché de l'emploi selon le type de motif de migration	77
17	Répartition des répondants selon l'opinion face à leur situation financière selon le type de motif de migration	78

RÉSUMÉ

Le marché du travail est en perpétuel changement depuis les récessions des années 1970 et 1980. Ces changements amènent une modification dans les nouvelles générations qui vivent cette récente réalité. La moitié de ces jeunes quitte leur région d'origine pour différentes raisons. Les causes de départ sont donc étudiées et les trois motifs principaux évoqués par les jeunes sont le départ pour les études, le travail et pour « vivre leur vie ». Le travail occupe une place centrale dans notre société, paradoxalement, nombre de jeunes admettent quitter pour vivre leur vie. Ce raisonnement va à l'encontre des logiques de la société du savoir et de la société industrielle. Les résultats de cette étude de données secondaires portant sur près de 3000 jeunes de 20 à 34 ans reflètent un nouveau type d'insertion professionnelle et de rapport au travail. Les jeunes travaillent, certes, mais ils semblent n'avoir aucune sécurité, aucune stabilité et se satisfont d'un salaire inférieur à 30 000\$ par année. Pour ce qui est du rapport au travail, les choses ont bien changé depuis les années 1980. Contrairement à avant, les jeunes préconisent un rapport autonome au travail. Comme l'emploi atypique occupe une grande place sur le marché de l'emploi, les jeunes attribuent difficilement au travail des qualités qui lui font défaut comme la protection, la stabilité et la sécurité, ils s'ajustent donc en modifiant leur rapport au travail.

REMERCIEMENTS

Enfin est venu le temps de remercier tous ceux et celles qui m'ont offert leur support durant la grande aventure de ce mémoire. Tout d'abord, je remercie mes parents, Guylaine et Michel, qui ont toujours su me redonner motivation et confiance lorsque j'en avais besoin. Ils ont toujours été présents. Dans les moments plus difficiles, ils m'encourageaient, me consolait et me disaient ce que j'avais besoin d'entendre. Par contre, dans mes moments d'euphorie, quand le travail avançait comme je le voulais, ils étaient là pour m'entendre chanter et rire, je passais souvent sur eux mon trop plein d'énergie très intense (à la limite d'être déplaisante!). Bref, merci de m'avoir accompagnée dans toute mon émotivité.

Ensuite, c'est en avançant dans le long processus de la maîtrise que j'ai réalisé que si j'avais l'idée de le faire pour les autres je me trompais, car rares sont les gens qui vont vraiment s'y intéresser. La plupart des gens demande le titre et ensuite use de beaucoup d'imagination pour changer de sujet et ne pas trop en entendre parler. Je remercie donc avec beaucoup de gratitude les amies et amis qui ont su porter de l'intérêt à mon travail en discutant avec moi, en m'interrogeant et même en me remettant en question, vous avez, sans le savoir, ravivé la flamme à l'intérieur de moi qui parfois ne crépitait plus très fort. Merci aussi à mes collègues de la maîtrise qui m'ont permis de me sentir moins seule dans ce parcours et à qui j'ai pu parler de mes angoisses comme de mes réussites.

Un merci bien sentimental à « ma meilleure amie de la vie » Catherine qui a toujours su être là au bon moment pour me soutenir, m'écouter et m'aider à mieux me comprendre. Ainsi qu'un merci spécial à mon amoureux, Patrick, qui sait me soutenir, me remettre en question mais aussi me ramener à la réalité. Merci d'être là

avec tes défauts et tes qualités ainsi qu'avec ta réalité bien à toi qui m'apprend énormément sur moi et sur la vie!

Je tiens également à remercier mon directeur de mémoire, Monsieur Frédéric Deschenaux, pour son support autant moral que financier, sa grande disponibilité et son inspiration. Je tiens à souligner son écoute, car il a parfois fait un travail qui ne lui appartenait pas, et ce, toujours avec humour et ouverture. Il a su transmettre ses connaissances ainsi que sa passion, mais il m'a aussi appris à m'indigner de façon argumentée et cette faculté me sera utile tout au long de mon existence. Il est important pour moi de souligner une dernière fois que tu as été un directeur dévoué et si un jour je décidais de me diriger vers le doctorat, je ne le ferais pas sans toi.

Finalement, mes remerciements vont aussi à Monsieur Claude Laflamme et Monsieur Jean-François Boutin qui m'ont fait l'honneur d'accepter de corriger mon mémoire, et ce, avec rigueur et intérêt. Un dernier merci est nécessaire pour Monsieur Léon Harvey qui, dès le premier séminaire, a su me donner goût à la recherche et à la discussion animée. Ce fut de très beaux moments, merci!

INTRODUCTION

Dans le cadre de la maîtrise en éducation, cette recherche s'attarde à la nouvelle situation des jeunes sur le marché de l'emploi. La problématique à la base de cette recherche trace un portrait détaillé de cette situation. Comme les conditions de travail ont beaucoup changé, les jeunes adoptent des valeurs et des stratégies d'insertion différentes des générations précédentes pour s'y ajuster. Ces nouvelles valeurs et stratégies amènent une quantité plus impressionnante de jeunes à se déplacer d'une région administrative à une autre. En effet, les données recueillies par les enquêtes gouvernementales montrent que la mobilité géographique est un phénomène de plus en plus important. C'est maintenant un jeune québécois sur deux qui vit une expérience migratoire. Les causes de départ sont donc étudiées et les trois motifs principaux évoqués par les jeunes sont le départ pour les études, le travail et pour « vivre leur vie ». Aujourd'hui, le travail salarié constitue un vecteur privilégié de construction de l'identité sociale et un mécanisme indispensable à l'insertion sociale et professionnelle. Le travail occupe donc une place centrale dans notre société, paradoxalement, nombre de jeunes admettent quitter pour vivre leur vie. Ce raisonnement va à l'encontre des logiques de la société du savoir et de la société industrielle. Cela pourrait donc laisser croire à l'existence de différents rapports au travail chez les jeunes d'aujourd'hui et à des différences dans l'insertion professionnelle. C'est à la fin de cette partie que les objectifs de cette recherche se fixent. Ceux-ci permettront une description de l'insertion professionnelle et du rapport au travail des jeunes selon leur motif de mobilité ainsi qu'une analyse, à l'aide du cadre conceptuel, du lien entre le rapport au travail et l'insertion professionnelle au regard des motifs de mobilité.

Afin de mieux comprendre le problème mis en relief, un cadre théorique est élaboré à l'aide de concepts comme l'insertion professionnelle et le rapport au travail des jeunes. Le but de ce deuxième chapitre est de faire une revue des écrits existant sur le sujet. Ensuite, il faut mettre en évidence les différentes visions qu'il est possible d'adopter face à certains concepts comme celui de l'insertion professionnelle selon différents auteurs et ainsi faire ressortir les éléments nécessaires à la compréhension de la problématique et à la discussion ultérieure des résultats à propos du phénomène à l'étude.

Ensuite, le troisième chapitre présente la méthodologie de recherche choisie. Une description des méthodes sous-jacentes à cette recherche, c'est-à-dire la méthode quantitative ainsi que l'outil de cueillette de données qu'est le sondage, est effectuée. Dans le cas de la présente étude c'est l'étude de données secondaires qui est mobilisée afin d'apporter les renseignements indispensables pour répondre à la question de recherche. Les données utilisées proviennent donc d'un sondage effectué par autrui, ici, par le Groupe de recherche sur la migration des jeunes. Ce sondage est enfin défini en détails ainsi que la population à l'étude. L'échantillon ciblé pour l'étude de données secondaires que représente cette recherche se chiffre à près de 3000 jeunes âgés entre 20 et 34 ans. Ces jeunes seront classés dans trois groupes : les travailleurs, les étudiants et les aventuriers selon les trois motifs de mobilité cités.

Le quatrième chapitre présente les résultats établis à partir des données recueillies. C'est alors que le portrait des répondants catégorisés sous ces trois groupes se définit selon le genre, l'âge, le type de région d'origine, l'âge du départ du foyer familial, la scolarisation et la scolarisation des parents. Ensuite, la situation actuelle des jeunes sur le marché de l'emploi s'étudie de façon objective, c'est-à-dire selon le type de travail, la proportion qu'il occupe dans leur vie, temps plein ou partiel, le lien travail-étude et leurs revenus. S'ensuit l'étude de la situation subjective qui, elle, porte plutôt sur la perception de leur situation actuelle sur le marché du travail. Celle-ci se

rapporte à leurs attentes face au travail, à leur perception du marché de l'emploi, à l'importance des études et à leur situation financière. Pour terminer, l'analyse de l'ensemble des résultats mènera à une comparaison des trois groupes afin de faire ressortir les ressemblances et les différences de chacun d'eux.

Ces résultats sont ensuite discutés dans le cinquième chapitre. Cette partie a pour but de tisser des liens entre toutes les parties de cette recherche. Des conclusions peuvent alors être tirées, les résultats sont mis en lien avec les éléments du cadre conceptuel pour en arriver à faire des constats. Ces constats vont permettre de faire des liens entre les résultats et la problématique relevée en début de recherche. Finalement, à la lumière des résultats obtenus, il sera enfin possible de répondre à la question de recherche pour ainsi démontrer la pertinence de l'étude en cours. La question soulevée en début de processus s'interrogeait sur l'association entre les motifs de mobilité et le rapport au travail et l'insertion professionnelle. La discussion sert à répondre à cette question ainsi qu'aux trois objectifs fixés. Une description de l'insertion professionnelle et du rapport au travail des jeunes selon leur motif de mobilité est alors effectuée. Finalement, l'association entre le rapport au travail et l'insertion professionnelle au regard des motifs de mobilité est mesurée. Ce chapitre sert à faire ressortir les points marquants et à porter une réflexion sur les résultats obtenus tout en faisant des liens avec les parties précédentes.

La dernière partie est évidemment la conclusion. Cette section permet de récapituler l'essentiel de cette recherche en offrant un résumé succinct de chacune des parties de celle-ci. Comme la résolution de certaines questions amène d'autres questions à émerger, l'ouverture vers de nouvelles pistes de questionnement clôturera ce mémoire.

PREMIER CHAPITRE

LA PROBLÉMATIQUE

Depuis les Trente glorieuses, plusieurs changements structurels ont transformé le marché de l'emploi. La société actuelle fait maintenant face au phénomène de la précarité passant d'un état d'exception à une presque norme. Plusieurs modifications ont cours, l'accessibilité à l'éducation, les types d'emplois, les valeurs, les stratégies et les conditions d'insertion changent. Avec tous ces bouleversements, les jeunes semblent s'insérer de plus en plus difficilement sur le marché de l'emploi.

Ce premier chapitre brosse un portrait des transformations que connaît le marché de l'emploi depuis les dernières années, ainsi que des modifications qui s'opèrent chez les jeunes, souvent les plus touchés par les bouleversements économiques. Pour définir la problématique, une description de leur situation sur le marché de l'emploi est réalisée définissant plus en détails les conditions d'insertion, leurs valeurs et leurs stratégies. Il est aussi question de mobilité géographique, car celle-ci prend une place importante dans la vie des jeunes. Ces constats sont soutenus par des statistiques provenant d'enquêtes gouvernementales ainsi que par des données recueillies par le Groupe de recherche sur la migration des jeunes. Les principaux motifs de migration sont ensuite évoqués pour en arriver à une interrogation justifiée à laquelle cette étude cherche à répondre.

1.1) La situation des jeunes sur le marché de l'emploi

Selon le Conseil supérieur de l'éducation (1997), les taux de productivité sont à la hausse et la croissance économique va bon train. Par contre, la société québécoise fait face au paradoxe d'une économie dynamique qui génère du chômage. La crise économique des années 1980 a amené beaucoup de changements structurels. La reconfiguration de l'économie associée à la mondialisation des marchés, à la

technologisation, de même que la prégnance de l'idéologie néolibérale ont donné beaucoup de pouvoir aux employeurs. Les bouleversements du marché de l'emploi ont mené à la raréfaction de l'emploi typique, c'est-à-dire l'emploi à temps plein, permanent et assorti de mesures de protection sociales, comme des assurances collectives et un fond de pension au profit de l'emploi atypique, ou flexible. Bernier (2007) définit l'emploi atypique comme étant du travail à temps partiel, de l'emploi à durée déterminée, du travail temporaire, du travail occasionnel, du travail sur appel, du travail obtenu par l'intermédiaire d'une agence de location de personnel, voire de la création de son propre emploi à titre de travailleur indépendant ou autonome. De plus, il montre, à partir des données de Statistique Canada, que le phénomène du travail atypique touche plus du tiers de la population active. Selon Malenfant, LaRue, Mercier et Vézina (2002), des 670 000 emplois créés au Québec entre 1976 et 1995, plus de 73% l'ont été dans les formes dominantes de l'emploi atypique. De plus, en 2000, il existait trois fois plus de chômeurs de longue durée, c'est-à-dire de plus d'un an, qu'en 1976. Ce phénomène touche tous les groupes d'âge, mais les jeunes sont les plus touchés et encore plus les jeunes femmes. Selon Bernier (2007), la proportion de travailleurs âgés entre 15 et 29 ans qui occupent des emplois atypiques atteint 43,0% chez les garçons et dépasse 50,0% chez les jeunes femmes.

Toujours selon Malenfant, LaRue, Mercier et Vézina (2002), cette nouvelle forme du travail amène plusieurs jeunes à vivre l'expérience de la précarité. Cette précarité se construit dans l'expérience multiple de la pauvreté économique, de l'insécurité d'emploi et du travail dévalorisant et est fortement liée au sentiment d'exclusion sociale. De plus, cette réalité récente comporte des avantages importants pour les entreprises, car la main-d'œuvre devient plus flexible. L'objectif de plusieurs entreprises est de réduire leur noyau d'employés réguliers afin de limiter les responsabilités financières associées à l'emploi de cette main-d'œuvre. Pour atteindre cet objectif, les entreprises ajustent plus étroitement les heures de travail au volume de production et elles ne s'engagent plus à fournir une sécurité d'emploi. En effet,

selon le Conseil permanent de la jeunesse (2001), les employeurs tentent d'embaucher plus d'employés à temps partiel, de sous-traitants et de consultants parce qu'ils peuvent disposer de leurs services lorsqu'ils ne sont plus requis. Cette organisation de la main-d'œuvre a pour effet direct de diminuer les coûts de fonctionnement pour augmenter la productivité. Dans cette logique, les jeunes sont soumis à ce que le sociologue français Pierre Bourdieu nomme la « flexexploitation ». Ce néologisme issu de la contraction des termes « flexibilité » et « exploitation » explique bien la réalité des jeunes qui doivent être disponibles à l'emploi, et ce, à n'importe quel moment en tenant compte qu'un refus peut entraîner un retrait de la liste de rappel de l'employeur dans certaines entreprises non syndiquées (Deschenaux, 2006). Ce type de flexibilité se nomme, selon Diane-Gabrielle Tremblay (2008), la flexibilité des coûts de la main-d'œuvre. Cette auteure distingue plusieurs autres formes de flexibilité associées au travail et à l'emploi qui s'ajoutent à celle-ci. Il y a flexibilité d'emploi qui touche les statuts d'emploi et la flexibilité du temps de travail qui renvoie plutôt aux horaires. Il existe aussi la flexibilité techno-organisationnelle qui, elle, se manifeste dans les modes d'utilisation des compétences et des aptitudes des travailleurs dans la production, comme par exemple, le développement de la polyvalence, l'enrichissement des tâches ou le travail en équipe. De plus, même si le concept d'emploi normal ou permanent ne peut s'exporter sans difficulté d'un pays à l'autre puisque les caractéristiques institutionnelles, économiques et juridiques de chaque pays ainsi que les pratiques en matière de relations de travail diffèrent et influencent la définition de l'emploi type, Tremblay (2008) mentionne que plusieurs autres pays comme l'Allemagne, la Suède, l'Italie et l'Australie s'adaptent, eux aussi, à une nouvelle organisation du travail.

1.1.1) Dégradation des conditions d'insertion

Diane-Gabrielle Tremblay (2008) explique comment sont survenues, vers la fin des années 1970, certaines modifications du marché de l'emploi. À la suite de la crise du pétrole des années 1974-1975 et de l'importante récession du début des années 1980,

suivie de celle des années 1990, certains employeurs ont su saisir l'opportunité qui se présentait à eux. Pour certains d'entre eux, il importait essentiellement de retrouver la rentabilité perdue au cours des années de récession. Mais pour d'autres, il s'agissait plutôt de profiter d'une conjoncture économique défavorable pour obtenir des concessions de la part des salariés. À cette époque, les périodes de récession et la mondialisation faisaient craindre à tous des pertes d'emploi. C'est pourquoi syndicats et salariés étaient plus réceptifs aux remises en question de certaines conditions de travail et échelles salariales. Au fil des ans, les stratégies des employeurs, le gouvernement comme les entreprises privées d'ailleurs, se sont affinées pour en arriver aux conditions connues aujourd'hui.

Pour prendre acte de la qualité des emplois occupés par les jeunes, il existait, avant 1997, un indicateur très utile dans les *Relances* du ministère de l'Éducation, soit le taux de placement dans un emploi à temps plein, permanent et lié au domaine d'études. Or, cet indicateur n'existe plus dans les documents du Ministère depuis 1997, mais son examen entre 1985 et 1997 montre une constante chute (Deschenaux, 2007). Auparavant, la dégradation des conditions d'insertion professionnelle ne touchait pas les plus scolarisés de chaque génération. Maintenant, ce sont tous les niveaux de scolarité qui en subissent les effets et les plus scolarisés semblent être sur une pente encore plus abrupte. Vultur (2006) croit que la reprise de la croissance économique au cours de la seconde moitié des années 1990 a profité davantage aux travailleurs moins qualifiés, avec une création d'emplois de 330 000 entre 1995 et 2002 contre 160 000 pour les emplois hautement qualifiés. Les jeunes font donc face au déclassement ou à la suréducation, c'est-à-dire qu'ils possèdent parfois un niveau de formation qui dépasse celui requis pour l'emploi occupé.

Plusieurs approches sont utilisées pour expliquer et mesurer le déclassement. Les résultats ressortant de l'utilisation de ces approches démontrent que la surqualification touche plus particulièrement les jeunes. D'entre eux, 57% des

hommes et 33% des femmes entre 18 et 26 ans se considèrent comme étant surqualifiés par rapport à l'emploi qu'ils occupent. Vultur (2006) citant l'Enquête nationale auprès des diplômés (Statistique Canada, 2000) montre les pourcentages des diplômés surqualifiés pour leur emploi principal selon le sexe, pour la cohorte de 1990 au Québec (Figure 1). En 1992, c'est-à-dire deux ans après la sortie des études, 39% des hommes et 40% des femmes diplômés du collégial sont surclassés. C'est 28% des hommes et 31% des femmes universitaires qui sont dans cette situation. Au niveau de la maîtrise, les chiffres sont plutôt surprenants, c'est 64% des hommes et 57% des femmes qui sont surclassés, alors qu'au doctorat, 24% des hommes et 31% des femmes sont dans la même situation. En 1995, cinq ans après la sortie des études, les pourcentages diminuent légèrement pour chaque niveau de scolarité, et ce, autant chez les hommes que chez les femmes. Cela peut laisser penser, toujours selon Vultur (2006), que le déclassement n'est qu'un accident au début du parcours d'insertion et que les individus déclassés auront tendance à quitter leur emploi dans le but d'en obtenir un autre plus adapté à leurs compétences.

Figure 1

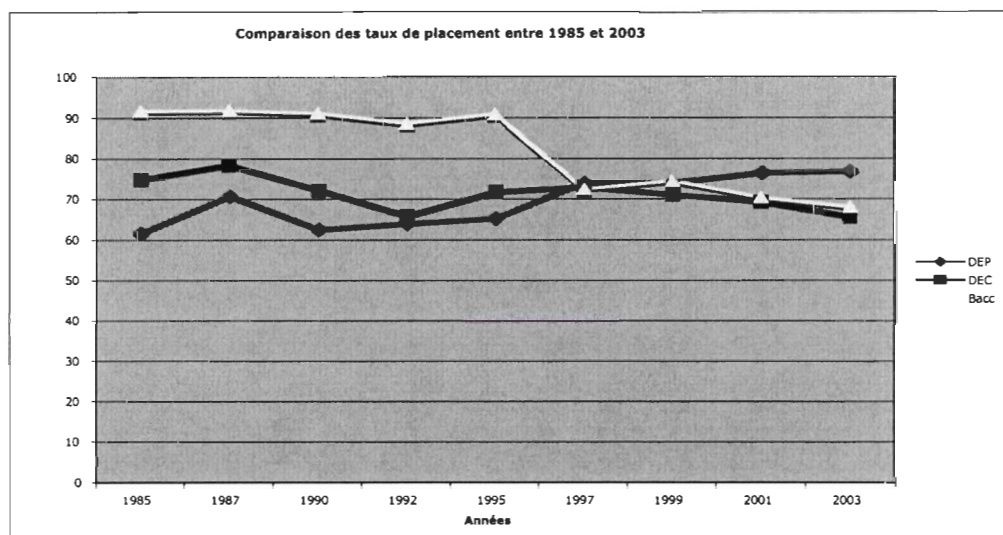
Pourcentage des diplômés surqualifiés pour leur emploi principal selon le sexe, cohorte de 1990 au Québec

Niveaux de scolarité	Cohorte de 1990			
	1992		1995	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Études collégiales	39	40	37	36
Baccalauréat	28	31	23	28
Maîtrise	64	57	62	55
Doctorat	24	31	26	30

Source : Marc Frenette, Enquête nationale auprès des diplômés, différentes années, 2000. (Tiré de Vultur, 2006)

Il est aussi possible de trouver appui à ces conclusions en regardant les données des Relances du ministère de l'Éducation, des Loisirs et du Sport (2007). Les taux de placement entre 1985 et 2003 affichent une baisse de 23,6% pour les universitaires et de 9,3% pour les détenteurs d'un diplôme collégial technique, tandis que les diplômés de la formation professionnelle passent de la pire situation de placement à la meilleure au cours de cette période avec une augmentation de 15,1% (Figure 2).

Figure 2

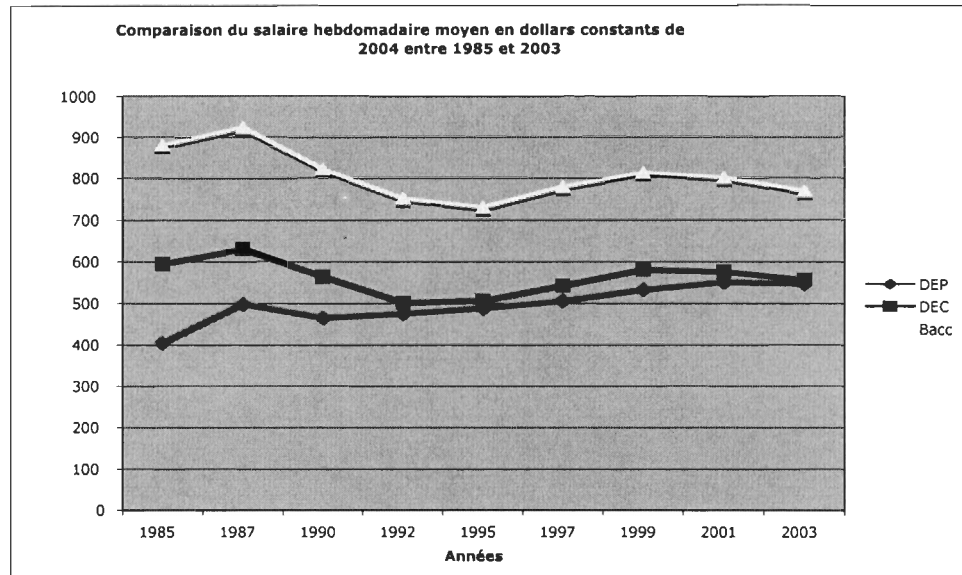


Source : MELS, *Les enquêtes Relances*, 1985-2005 dans Deschenaux (2007).

Pour la même période, c'est-à-dire de 1985 à 2003, les salaires des diplômés sont en constante évolution, toutefois, si les dollars courants sont transformés en dollars constants pour tenir compte de l'inflation, le portrait est différent (Figure 3). En prenant l'année 2004 comme année de référence, les techniciens passent de 599\$ à 560\$ ce qui représente une baisse de 6,5% de leur revenu. Le salaire des universitaires passe de 880\$ à 769\$ et affiche ainsi une baisse de 12,6%. Seule la rémunération des diplômés de la formation professionnelle est en hausse de 34,8% en

passant de 408\$ à 550\$. Donc, en plus de faire face à des problèmes de placement, les jeunes ont une rémunération de moins en moins adaptée à leur époque.

Figure 3



Source : MELS, *Les enquêtes Relances*, 1985-2005 dans Deschenaux (2007).

Lauzon (2007) corrobore ces faits en citant Statistique Canada. Il s'interroge sur le fait que la famille moyenne n'est pas plus riche qu'il y a vingt ans. Selon lui, le Canada connaît une croissance économique qui ne s'est jamais vue depuis la fin de la Deuxième Guerre mondiale, les entreprises réalisent des profits records année après année, mais les familles canadiennes ne s'enrichissent pas. Par exemple, en 2001, le revenu d'emploi médian des travailleurs est à 24 300\$ par année, et en 2002, il ne va subir aucune augmentation. Contrairement, à la rémunération des administrateurs d'entreprises, qui elle, va augmenter de 29% durant cette même année. Ce n'est pas seulement cette diminution du pouvoir d'achat qui porte Lauzon (2007) à s'interroger, mais aussi le fossé qui s'élargit entre employeurs et employés, ou plutôt, entre riches et pauvres.

Les conditions d'insertion se dégradent et le phénomène de l'emploi atypique se développe, mais les lois du travail, qui devraient apporter un minimum de protection sociale aux salariés traditionnels, ne sont pas adaptées à cette nouvelle réalité. L'accroissement de l'emploi atypique amène plusieurs conséquences. Selon Bernier (2007), les trois conséquences principales qui découlent de ce phénomène sont l'exclusion de la protection sociale, la disparité de traitement et les relations de travail triangulaires. Pour avoir droit à des conditions de travail décentes, à la protection en matière de santé et sécurité au travail, à la syndicalisation, à des prestations de remplacement du revenu, il faut avoir le statut de salarié. Ce modèle correspond de moins en moins à la réalité du monde du travail actuel, donc la proportion de travailleurs ayant droit à ces protections diminue. Le taux de syndicalisation est à la baisse. Lauzon (2007) démontre à partir des données de Statistique Canada que le taux de syndicalisation au pays est passé de 34,2% en 1987 à 30,2% en 2003, et que dans le secteur privé, il a régressé de 26% à 18% entre 1977 et 2003.

Ensuite, en ce qui a trait à la disparité de traitement, les différents types de statuts des employés amènent des disparités entre des personnes qui exécutent des tâches similaires. En effet, selon Bernier (2007), « aucune mesure légale n'interdit que des salariés accomplissant le même travail bénéficient de conditions de travail différentes, par exemple en matière de salaire ou d'avantages sociaux » (p.252).

Pour terminer, les relations de travail triangulaires se caractérisent par les emplois obtenus par l'intermédiaire des agences de location de personnel. Ce secteur n'est plus réglementé au Québec depuis le retrait de la Loi sur les bureaux de placement en 1982. Certains problèmes se posent à la suite de l'embauche tels les difficultés d'identification de l'employeur réel, la responsabilité pour les sommes dues aux salariés ainsi que l'existence de certaines clauses qui empêchent l'employé d'accéder à des emplois permanents de qualité dans l'entreprise avec laquelle l'agence fait affaire.

Le Conseil supérieur de l'éducation (1997) constate le caractère inhumain de la situation qui prévaut et s'indigne du sort réservé aux jeunes qui doivent vivre avec la précarité actuelle, l'incertitude et l'accroissement des écarts entre ceux et celles qui réussissent à intégrer le marché du travail et les autres qui n'y arrivent pas (p.2).

1.1.2) Les valeurs

Avant de faire ressortir les nouvelles valeurs et les conséquences de celles-ci chez la jeunesse actuelle, il est important de nuancer le concept de la jeunesse. En effet, l'âge biologique regroupe une multitude de situations différentes, c'est pourquoi il est délicat de parler d'une jeunesse unique et monolithique. Certains jeunes cadrent parfaitement dans la nouvelle tendance des valeurs décrites ci-dessous tandis que d'autres s'y retrouvent un peu moins ou même pas du tout. Donc, c'est avec prudence que le terme jeunesse est utilisé car, comme le dirait Bourdieu (1980a) « c'est par un abus de langage formidable que l'on peut subsumer sous le même concept (la jeunesse) des univers sociaux qui n'ont pratiquement rien de commun » (p.145). Toutefois, la jeunesse ciblée par cette recherche s'inscrit dans la définition de l'Observatoire Jeunes et société et représente le portrait général des jeunes de 20 à 34 ans.

Pour débiter, en plus de devoir composer avec une structure économique complexifiée et des conditions d'insertion de plus en plus difficiles, la jeunesse est une période marquée par différents événements. Trottier (2000) en fait ressortir trois principaux qui sont : la formation d'un couple, la création d'une nouvelle famille et le départ du foyer familial, qu'il nomme les « événements contemporains ». Selon Galland (1996), les jeunes ne prendront pas nécessairement les mêmes décisions concernant leur cheminement de formation et n'élaboreront pas les mêmes stratégies d'insertion s'ils ont à prendre en considération ces « événements contemporains ». Les itinéraires de vie se diversifient lors de la phase de transition vers l'âge adulte. L'entrée dans la vie adulte n'obéit plus à un rythme défini par une séquence de phases

préétablies telle celle-ci : la fin de la scolarisation, l'insertion professionnelle, la décohabitation parentale et la formation d'un couple. Galland (1996) parle alors de désynchronisation de ces phases, ce qui bouleverse les rôles et les statuts traditionnellement associés à certains âges de la vie. Selon Robert et Pelland (2007), le changement temporel de ces événements a des impacts sur l'organisation de la vie familiale et affecte le lien entre les générations. La déconnexion des phases traditionnelles du passage à l'âge adulte produit une fragmentation des itinéraires dorénavant marqués par des discontinuités, des investissements et des désinvestissements multiples tant sur le plan personnel que professionnel.

Face à cette nouvelle réalité, les jeunes changent et cette nouvelle génération présente des caractéristiques différentes de la précédente. Premièrement, ils sont les premiers, selon Gauthier et Vultur (2007), à naître de parents globalement aussi scolarisés et à avoir eux-mêmes poursuivi des études supérieures en grand nombre. Ils sont aussi les premiers à être exposés à la transformation des rôles hommes/femmes et à connaître la réalité d'avoir une mère à temps plein sur le marché de l'emploi et un père qui partage les tâches ménagères. Ces constatations corroborent aussi les dires de Galland (1996) et Trottier (2000) en affirmant que la poursuite d'études contribue à allonger le temps de la jeunesse qui comporte des marques de passage à la vie adulte comme l'insertion professionnelle, la décohabitation et la formation du couple. L'âge moyen de la naissance du premier enfant se situe autour de 28,5 ans. Toutes ces nouveautés ont un effet sur cette génération et changent les valeurs dominantes de celle-ci. Boudon et Bourricaud (2000) explique ce qu'est une valeur comme suit : « Les valeurs ne sont rien de plus que des préférences collectives qui apparaissent dans un contexte institutionnel, et qui par la manière dont elles se forment, contribuent à la régulation de ce contexte » (p.664).

Selon Gauthier et Vultur (2007), pour ces jeunes contemporains, les valeurs importantes, qui représentent plutôt une tendance, car elles ne sont pas partagées au

même degré par tous, sont différentes. Pour eux, le respect ne s'impose pas, il se gagne. Provenant de familles peu nombreuses ou enfant unique, ces jeunes connaissent très peu l'autorité ou ont très rarement vécu une forme de domination de la part des parents. Leur rapport aux institutions fonctionnant selon une logique de prise en charge s'en trouve bouleversé, car l'abdication sans la négociation est impossible. Ils ne veulent pas se soumettre au contrôle social des croyances et des conduites.

Par contre, ces jeunes veulent réussir, ils ont assimilé des valeurs de réussite. Ils prennent leur vie en main, ils sont prêts à travailler fort et à accepter la concurrence même s'ils ne contrôlent pas les règles du jeu. Malgré toute cette bonne volonté, un nœud subsiste encore au même niveau, celui de l'embauche, car face à l'employeur, ils ne connaissent pas la docilité sans la discussion.

Ensuite, une valeur qui est rattachée à la qualité de vie est, pour eux, la sociabilité. La camaraderie qui caractérise l'adolescence se poursuit et s'allonge au même titre que la jeunesse. Leurs liens de sociabilité sont très forts entre pairs. Les femmes, pressées par leur horloge biologique, seraient enclines plus tôt à former un couple et à enfanter, tandis que certains jeunes hommes peuvent maintenir une sociabilité juvénile jusque dans la trentaine.

Subséquemment, comme les jeunes sont conscients de la précarité qui les entoure sur le marché du travail, ils se sont adaptés en développant un rapport expressif face au travail. À la lumière de ce contexte, Gorz (1997) mentionne que le travail a perdu sa fonction de vecteur principal d'intégration sociale. Le travail devenu intermittent, flexible et précaire exige des ajustements identitaires constants. Les jeunes construisent alors leur vie, leur identité et leur itinéraire en s'affranchissant de l'éthique du travail qui rythmait, auparavant, les cycles de vie (Gorz, 1997). En somme, le travail serait une valeur en voie de disparition (Méda, 1995). De cette

manière, au lieu de percevoir le travail comme une obligation de gagner sa vie, ils le voient comme une contribution à leur épanouissement. Cette modification dans la façon de percevoir le travail, fait en sorte que le travail demeure au premier rang sur leur liste de valeurs, car il occupe une grande place dans l'organisation du temps, mais ils ont appris rapidement à hiérarchiser leur emploi du temps en fonction des choses importantes pour eux. Les éléments satisfaisants du travail se retrouvent donc reliés aux aspects intrinsèques du travail comme le nombre d'heures de travail, le temps partiel volontaire, s'il y a lieu, et le lien entre la formation et le travail. D'ailleurs, il n'est pas étonnant qu'ils portent un si grand intérêt au climat de travail et qu'ils recherchent une bonne qualité de vie, et ce, même sur les lieux de travail.

Finalement, la valeur qui occupe la première place chez les jeunes contemporains est la famille. Le travail est important, mais il n'est pas toute la vie. La vie amoureuse est une des rares dimensions qui ne relève que de soi et la naissance d'un enfant est devenu un choix personnel. La famille a pris de l'importance, car la perception des rapports entre la famille et le travail a beaucoup changé. On se demande moins comment organiser sa vie de famille en fonction du travail que comment organiser le travail en fonction de la famille (Gauthier et Vultur, 2007).

1.1.3) Les stratégies d'insertion professionnelle

Les nouvelles valeurs entretenues par cette génération modifient leurs comportements sur le marché du travail et redéfinissent leurs stratégies d'insertion professionnelle caractérisées par les circonstances et les contraintes du marché du travail. Premièrement, comme ils sont conscients que l'expérience est un atout et que la compétition est forte, les jeunes optent pour une stratégie d'acquisition d'expérience professionnelle par le travail durant les études. Diane-Gabrielle Tremblay (2008) cite les données de Statistique Canada et arrive à la conclusion que le taux d'emploi à temps partiel chez les jeunes de 15 à 24 ans a doublé depuis 1996. Autant chez les hommes que chez les femmes, le taux d'emploi à temps partiel se chiffrait à un peu

plus de 20% en 1996 et se situait en 2005 à environ 45%. Donc c'est presque la moitié des jeunes de 15 à 24 ans qui occupe un emploi à temps partiel. Durant ce temps, ils développent des compétences pratiques, ils accèdent à des réseaux, ils acquièrent des apprentissages organisationnels et relationnels ainsi qu'une expérience qui pourra, ultérieurement, être mentionnée dans leur curriculum vitae. Ces mêmes jeunes vont parfois adopter la stratégie d'abandon des études. Ils vont laisser les études pour tout simplement aller sur le marché du travail chercher de l'expérience. Certains vont y demeurer, mais un taux élevé de jeunes retourne aux études avec une vision plus éclairée du marché et de l'importance des études.

En constante recherche d'atouts pour accéder au marché du travail avec un coffre à outils bien rempli, plusieurs jeunes contemporains vont occuper des « emplois d'attente » (Gauthier et Vultur, 2007). Ces emplois souvent précaires et peu valorisants s'inscrivent, de façon générale, dans une logique sectorielle. C'est-à-dire que les jeunes commencent par travailler dans de petites entreprises en lien avec leur domaine dans le but stratégique d'accéder aux plus grandes à l'aide de l'expérience acquise. Ces emplois d'attente servent de tremplin, car en plus d'entrer dans le réseau professionnel, ils sont davantage informés sur les occasions d'emplois et comme ils connaissent mieux le milieu, ils peuvent se diriger de façon éclairée vers l'emploi espéré. Si certains jeunes occupent des emplois d'attente, d'autres vont utiliser les stratégies d'autonomisation professionnelle pour créer leur propre entreprise. Ils deviennent alors travailleurs autonomes dans le but de confirmer les compétences acquises lors des études. Ils se définissent et ils créent des réseaux qui leur seront utiles afin d'insérer le marché de l'emploi avec confiance et expérience.

Finalement, les stratégies de reclassement et de reconversion peuvent aussi être utilisées. Les jeunes réorientent leur carrière en retournant aux études dans un autre domaine ou en cherchant un emploi extérieur à leur domaine de formation. Cette stratégie reflète les valeurs d'adaptation au marché du travail de ces jeunes. Ils ont

intégré le fonctionnement des rouages du marché et ils sont prêts à fournir les efforts nécessaires pour s'y insérer professionnellement. Les employeurs contribuent, eux aussi, au développement de cette stratégie par leurs méthodes d'embauche. Bref, les changements dans les stratégies d'insertion de la génération actuelle dépendent des nouvelles valeurs de ces jeunes eux-mêmes, mais aussi des structures du marché qui se modifient sournoisement, mais qui jouent un rôle important dans l'adaptation de ces jeunes. « Les jeunes imposent une « nouvelle culture du travail » et s'y habituent en même temps » (Gauthier et Vultur, 2007, p.290). De toute évidence, plusieurs acteurs et structures ont collaboré à instituer ces changements.

Tout d'abord, selon Vultur (2007), le système scolaire entame le pas en transmettant un discours teinté sur le marché du travail et oriente, ainsi, leurs stratégies d'insertion, mais aussi leur trajectoire à travers les services d'orientation, les bureaux de placement, les programmes de formation et les formules pédagogiques mises à leur disposition. À son tour, l'État intervient, elle aussi, de multiples façons en mettant en place divers programmes et mesures d'aide à l'insertion, en configurant certaines politiques d'emploi, comme l'assurance emploi et l'aide social, ainsi qu'en imposant une législation des modes d'accès à certains métiers et aux ordres professionnels. Ensuite, les entreprises participent à la structuration du processus d'insertion professionnelle par les interventions sur l'offre de formation et les pratiques de mobilisation professionnelle. Bref, Vultur (2007) démontre bien comment les entreprises recrutent leur main-d'œuvre et comment les stratégies d'insertion des jeunes se structurent en fonction des critères de sélection des employeurs dans ce processus.

Sur le plan de l'éducation, depuis les années 1960, plusieurs mutations se sont opérées. Ces transformations ont eu comme résultats une hausse substantielle de l'accès à l'éducation. Selon Vultur (2006) qui cite les données du MEQ, les taux d'accès à l'ensemble des niveaux d'enseignement a augmenté de 1976 à 2001, que ce

soit au secondaire, au collégial ou à l'université, et ce, peu importe les filières. La part des jeunes sortant avec un diplôme s'est donc substantiellement accrue au cours de cette période. Cette accessibilité à l'éducation collabore donc, elle aussi, à changer les caractéristiques de cette nouvelle génération. En 1997, le Conseil permanent de la jeunesse affirmait que, paradoxalement, même si les jeunes sont les plus instruits de l'histoire, ils se retrouvent aussi en surnombre sur les listes de chômage. Les normes ont changé, ce qui fait que les marginaux de l'époque sont de plus en plus nombreux et constituent maintenant la norme. Effectivement, compte tenu de l'accroissement de la scolarisation de la population au cours des dernières années et de la hausse des qualifications demandées sur le marché de l'emploi, les études constituent maintenant le motif le plus cité pour expliquer le départ de la région d'origine (Deschenaux et Laflamme, 2007b). Ce phénomène dépend du fait que les programmes ne sont pas offerts dans tous les établissements d'enseignement et que les établissements sont dispersés aux quatre coins de la province, les jeunes doivent donc se déplacer pour se former, et ce, souvent par contrainte. La même réalité s'impose en ce qui concerne le travail. Les jeunes doivent fréquemment se déplacer pour trouver un travail dans leur domaine d'études. Le nombre de jeunes qui quitte le foyer familial est donc en augmentation et cette migration a une grande influence sur l'insertion professionnelle. C'est un jeune sur deux qui vit une expérience migratoire, il est donc important de définir l'importance de cette mobilité géographique.

1.2) La mobilité géographique ou la migration

La mobilité géographique¹ existe depuis toujours, mais sa forme change et évolue avec les années. Depuis le dernier siècle, chaque époque fut marquée par des déplacements de la population régis par les besoins et par la conjoncture économique reliés à cette époque. Au Québec, les terres de colonisation accueillent les migrants lors de la grande Crise, ensuite c'est plutôt les régions minières qui deviennent le lieu

¹ Les mots mobilité et migration seront utilisés à titre de synonymes tout au long de ce mémoire.

prisé par la population. Finalement, vient le tour de Montréal à l'époque de l'industrialisation et du développement du commerce international (Perron, 1997). De nos jours, ce sont plutôt les grands centres urbains comme Montréal et Québec qui sont devenus les endroits privilégiés des migrants québécois en mouvement au grand désarroi des régions plus éloignées qui voient leur population diminuer. Knafou (1998a) ose même parler d'un certain « nomadisme » pour caractériser le phénomène. Selon Yoa Assogba et Lucie Fréchette (1997), la migration des jeunes Québécois des régions vers les villes ou les grands centres urbains représente l'un des phénomènes sociaux les plus remarquables des 25 dernières années dans la société québécoise.

Afin de mieux comprendre le concept de la migration des jeunes, il est primordial de définir les quatre types de mobilité. Selon Gauthier, Molgat et Côté (2001), la migration n'est pas le simple départ du foyer familial qui caractérise le début de la vie adulte et la recherche de l'autonomie. Elle représente plutôt la sortie du lieu d'origine à une distance significative afin d'empêcher la confusion entre la migration et le déménagement. Cette distance est considérée significative lorsque le migrant n'est plus recensé dans l'agglomération de sa municipalité d'origine. Le premier type de migration est la non-mobilité qui concerne les jeunes qui habitent encore chez leurs parents ou dans la même municipalité qu'eux. La deuxième est la mobilité intrarégionale qui représente les jeunes qui ont quitté le domicile familial, mais qui sont demeurés dans la même région administrative. La troisième est la migration interrégionale qui se rapporte aux jeunes ayant quitté leur milieu familial pour déménager dans une autre des 17 régions administratives du Québec. Finalement, la quatrième est la mobilité interrégionale « de retour » qui fait référence aux jeunes qui, après avoir quitté leur région administrative d'origine, reviennent s'y installer. Il est important de préciser que l'étude s'attarde sur la migration des jeunes québécois qui, elle, est dissociée de l'immigration et de l'émigration internationales et interprovinciales.

Dans cette recherche, c'est la migration interrégionale qui est à l'étude. Ce ne sont pas les jeunes qui demeurent dans leur région d'origine ni ceux qui déménagent à l'intérieur de celle-ci qui créent des soldes migratoires négatifs. Ce sont ceux qui partent de leur région, vers les grands centres urbains au détriment des petites localités, qui inquiètent les gouvernements et qui occasionnent un débalancement de la répartition de la population sur le territoire. Lorsqu'il est question de « l'exode des jeunes », le travail est souvent mentionné comme une des sources importantes de migration chez les jeunes. Les études peuvent aussi occuper une place importante dans ce phénomène. Certains programmes sont offerts seulement dans des régions spécifiques, cette répartition des institutions d'enseignement sur le territoire pousse les jeunes à se déplacer en fonction de leurs intérêts d'études dans d'autres régions administratives. De plus, les migrations interrégionales ressortent statistiquement plus facilement des données de l'Institut de la statistique du Québec (ISQ) et de recensement.

Depuis quelques années, ces mouvements migratoires des jeunes sont communément appelés « l'exode rural ». Cette appellation à connotation négative propose une finalité de non retour. Ce qui signifie que le départ des jeunes semble définitif et d'apparence irréversible. Par contre, le terme « migration » semble s'ouvrir sur des possibilités plus positives. C'est-à-dire que les jeunes sont en mouvement, pour différentes raisons, et ce mouvement n'empêche en rien un retour à la localité ou à la région d'origine dans un futur plus ou moins rapproché.

1.3) Les données issues des enquêtes gouvernementales

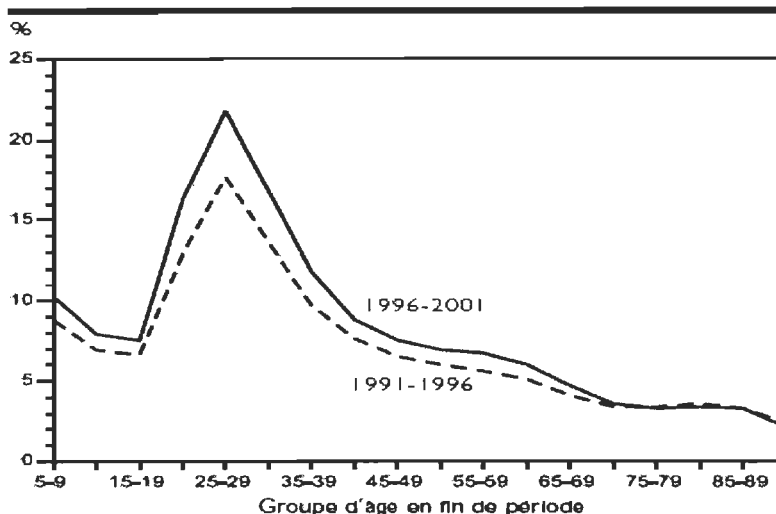
Selon les soldes migratoires calculés par l'Institut de la statistique du Québec (2007), certains faits saillants ressortent pour l'année 2005-2006. En regardant la migration interrégionale selon le groupe d'âge, la situation rend compte que ce sont les jeunes adultes qui sont les plus nombreux à réaliser une migration interrégionale. En 2005-2006, ils sont 33 616 à 20-24 ans (15,0%) et 36 543 à 25-29 ans (16,0%) sur une

population totale de 226 160 habitants. Cette proportion représentant à peu près 15 à 16 jeunes sur 100 dans chacun de ces deux groupes d'âge.

De plus, les taux de migration interrégionale selon le groupe d'âge montrent que la migration diminue légèrement de l'enfance à l'adolescence, augmente brusquement au début de l'âge adulte puis diminue ensuite graduellement jusqu'aux âges avancés (Figure 4). La migration interrégionale est principalement une affaire de jeunes. C'est entre 20 et 34 ans que les taux sont les plus élevés. En effet, 40,0% des migrants font partie de l'un de ces trois groupes quinquennaux, alors qu'ils ne représentent que 20,0% de la population. Les jeunes adultes quittent leur milieu d'origine pour se déplacer vers les grands centres. On constate un solde migratoire négatif pour une période de cinq ans dans plusieurs MRC du Québec. (ISQ, 2006). De façon claire, cela signifie que les personnes qui quittent leur région d'origine représentent un volume supérieur à celles qui viennent s'y installer.

Figure 4

Taux de migration interrégionale selon le groupe d'âge, Québec, 1991-1996 et 1996-2001



Source : Institut de la statistique du Québec, exploitation du Fichier d'inscription des personnes assurées (FIPA) de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ).

Tiré de : Girard, C., Thibault, N. et André, N., La migration interrégionale au Québec au cours des périodes 1991-1996 et 1996-2001, 2002.

L'Institut de la statistique du Québec peut aussi analyser les mouvements migratoires par l'exploitation des données contenues dans le fichier d'inscription des personnes assurées (FIPA) de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ). Le FIPA est le fichier administratif où les Québécois doivent s'inscrire pour avoir droit aux services couverts par les différents programmes de la RAMQ. L'information y est continuellement mise à jour, tant en ce qui a trait à l'admissibilité d'un bénéficiaire qu'à son adresse de résidence. Avec ces renseignements, l'ISQ peut cibler les régions qui affichent des gains et celles qui affichent des pertes (Figure 5). Entre 1996 et 2001, sur les 17 régions administratives, 7 ont enregistré des gains dans leurs échanges migratoires avec les autres régions du Québec, soit une de moins qu'entre 1991 et 1996. Comme c'était déjà le cas au début de la décennie, ce sont les régions adjacentes à la région montréalaise qui profitent le plus de la migration interrégionale,

notamment la région des Laurentides qui se classe loin devant au premier rang. Les régions de Laval et de la Montérégie ont vu leurs gains augmenter, alors que le taux net de Lanaudière a été coupé de moitié. Les autres régions gagnantes sont la Capitale-Nationale, l'Outaouais et l'Estrie. Montréal demeure perdante dans ses échanges avec les autres régions. Toutes les autres régions du Québec enregistrent des pertes entre 1996 et 2001, et toutes ont vu leur bilan migratoire se détériorer, souvent de manière importante. Les régions qui ont enregistré les pertes les plus grandes au cours des cinq dernières années sont, toutes proportions gardées, la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, la Côte-Nord, le Nord-du-Québec, l'Abitibi-Témiscamingue, le Saguenay-Lac-Saint-Jean et le Bas-Saint-Laurent.

Figure 5

Entrants, sortants et solde migratoire interrégionaux, par région administrative, Québec, 1991-1996 et 1996-2001

Région administrative	Entrants		Sortants		Solde	
	1991-1996	1996-2001	1991-1996	1996-2001	1991-1996	1996-2001
	n					
Bas-Saint-Laurent (01)	11 566	11 720	14 126	18 767	- 2 560	- 7 047
Saguenay-Lac-Saint-Jean (02)	10 451	11 648	17 430	22 506	- 6 979	- 10 858
Capitale-Nationale (03)	42 744	53 690	40 805	51 259	1 939	2 431
Mauricie (04)	15 249	17 114	16 165	20 281	- 916	- 3 167
Estrie (05)	20 053	23 973	17 533	21 940	2 520	2 033
Montréal (06)	130 995	164 987	168 245	172 092	- 37 250	- 7 105
Outaouais (07)	14 545	17 477	11 080	13 899	3 465	3 578
Abitibi-Témiscamingue (08)	7 885	6 344	10 367	15 931	- 2 482	- 9 587
Côte-Nord (09)	6 491	5 832	10 005	13 116	- 3 514	- 7 284
Nord-du-Québec (10)	3 245	2 913	5 540	5 375	- 2 295	- 2 462
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine (11)	5 888	5 061	8 683	12 639	- 2 795	- 7 578
Chaudière-Appalaches (12)	24 926	29 315	25 005	31 901	- 79	- 2 586
Laval (13)	53 550	65 155	50 965	57 670	2 585	7 485
Lanaudière (14)	52 194	55 955	38 295	49 159	13 899	6 796
Laurentides (15)	62 505	73 131	38 811	50 663	23 694	22 468
Montérégie (16)	100 457	117 750	91 169	104 838	9 288	12 912
Centre-du-Québec (17)	16 862	19 476	15 382	19 505	1 480	- 29
Québec	579 606	681 541	579 606	681 541	-	-

Source : Institut de la statistique du Québec, exploitation du Fichier d'inscription des personnes assurées (FIPA) de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ).

Tiré de : Girard, C., Thibault, N. et André, N., *La migration interrégionale au Québec au cours des périodes 1991-1996 et 1996-2001*, 2002.

1.4) Sondage du Groupe de recherche sur la migration des jeunes (GRMJ)

Même si le sujet est d'actualité et que cette migration importante amène un questionnement, peu de recherches portent sur le sujet. Le Groupe de recherche sur la

migration des jeunes (GRMJ) s'est penché sur le phénomène. Depuis 1994, ce groupe constitué d'une importante équipe de chercheurs établis dans diverses constituantes de l'Université du Québec, de l'Université de Sherbrooke et de l'Université d'Ottawa ainsi que de partenaires associés à la recherche, tente de définir les mouvements marquants de la population québécoise. En 1998, il réalisait 102 entrevues en profondeur avec des migrants et des non-migrants. Ensuite, comme une vérification statistique s'imposait, le groupe décida d'effectuer un premier sondage en 1999-2000 et un deuxième en 2004-2005. Le GRMJ a rejoint, pour chacun de ces deux sondages, plus de 5000 répondants de 20 à 34 ans. C'est ce groupe d'âge qui est le plus touché par les mouvements migratoires. Ce groupe d'âge a été choisi pour définir de façon plus précise la période de la vie où la migration perd de son ampleur et, non parce que les chercheurs considèrent les gens de 20 à 34 ans comme des jeunes.

Selon Gauthier, Côté, Molgat et Deschenaux (2003), près de la moitié de la population de 20-34 ans a connu une expérience migratoire. Si la migration représente une réalité pour plus de 50% des jeunes québécois, il est intéressant et même primordial de s'y attarder. De plus, le fait d'étudier la migration permet la théorisation du phénomène dans le passé et dans le présent ainsi que son anticipation dans le futur. Des indicateurs seront alors fournis pour la création de programmes d'intervention éventuelle.

Depuis toujours, les données recensées par l'ISQ permettent de constater les déplacements, mais elles n'offrent pas la possibilité de tirer des conclusions sur les raisons pour lesquelles les jeunes migrent ainsi. Les gouvernements ont mis en place plusieurs politiques et projets pour revitaliser l'attrait des milieux ruraux auprès des jeunes, mais sans résultat. Selon Madeleine Gauthier (1997), il existe un hiatus entre la décision de partir des jeunes et les objectifs poursuivis par les institutions. Ces dernières visent la stabilité, l'occupation de tout le territoire et l'égalité des chances.

Elles essaient donc de garder les jeunes dans leur région d'origine sans vraiment savoir ce qui les pousse à partir. C'est dans le but de mieux comprendre le phénomène de la migration que le Groupe de recherche sur la migration des jeunes a effectué des entrevues avec les premiers acteurs, c'est-à-dire les migrants eux-mêmes. Il fallait faire appel directement à eux pour connaître l'explication de leurs motifs de départ.

Il est nécessaire d'examiner la question de la migration, car elle a d'importants impacts sur les régions plus éloignées. Celle-ci prend une toute autre dimension avec le changement du régime démographique. Les taux de natalité élevés ne peuvent plus masquer les bilans migratoires négatifs. La baisse des taux de natalité est lourde de conséquences parce que les pertes dues à la migration ne sont plus comblées et la population de certaines régions décroît. L'avenir de ces régions est donc menacé. Il ne s'agit plus de la fermeture d'un village ici et là comme dans le siècle passé, mais plutôt de vastes territoires complets qui se vident et souffrent du vieillissement de la population. Cette faible densité de population affecte directement l'organisation sociale et cause des problèmes sociaux et économiques complexes au sein de ces régions (Perron, 1997).

1.5) Motifs de mobilité

À la lumière de cette enquête, les chercheurs découvrent que les motifs de mobilité cernés par les migrants de tous âges sont divers. Effectivement, les motifs relatés par les 20-34 ans varient selon plusieurs variables telles : le sexe, la tranche d'âge, la scolarisation et l'origine rurale ou urbaine et à d'autres motifs personnels qui correspondent aux changements sociaux de l'époque. Les trois motifs invoqués principalement sont la poursuite des études, la recherche d'emploi et « vivre sa vie ». Il est important de spécifier que les répondants du sondage avaient l'opportunité de répondre positivement à plusieurs des motifs qui leur étaient proposés. Bref, certains

répondants pouvaient acquiescer être partis pour les études mais aussi pour vivre leur vie.

1.5.1) Migrer pour les études

Certains jeunes migrent dans une autre région administrative pour aller étudier. Avec la démocratisation et l'accessibilité aux études supérieures, un plus grand nombre de jeunes se scolarise depuis les trente dernières années. (Deschenaux et Laflamme, 2007b). Le territoire québécois est immense et même si les établissements d'enseignement sont bien dispersés sur le territoire cela n'empêche pas que les jeunes doivent se déplacer vers de plus grands centres pour parfaire leur éducation. Comme la scolarisation est maintenant plus accessible, les jeunes sont de plus en plus nombreux à étudier, cela fait en sorte de potentiellement augmenter le pourcentage de personnes mobiles pour ce motif. Cela n'empêche en rien que ces jeunes mieux formés reviennent faire profiter aux habitants de leur région de leur instruction maintenant plus approfondie. Selon le sondage, près de la moitié de la population étudiée fait partie de ces migrants qui ont quitté pour poursuivre leurs études (56,3%). Ce motif répond directement aux exigences de la société du savoir. Les jeunes cherchent à acquérir des connaissances et des diplômes.

1.5.2) Migrer pour le travail

La situation est semblable pour ceux qui partent travailler. Ils quittent par manque d'emploi en région ou ils vont chercher de l'expérience à l'extérieur pour peut-être revenir mieux formés. Toujours selon le GRMJ, ils sont moins nombreux dans cette situation, seulement 31,1%. Ils partent pour s'assurer d'avoir du travail. Ce motif répond directement aux exigences de la société industrielle dans laquelle l'accès à la citoyenneté passe directement par le travail. Ces jeunes semblent donner une grande importance au travail dans leur vie.

1.5.3) Migrer pour « vivre sa vie »

Toujours selon le sondage du GRMJ, ce qui complexifie la situation, c'est qu'une majorité de jeunes, c'est-à-dire 77,4% des cas étudiés, quitte la maison de leurs parents pour aller « vivre leur vie ». Cet énoncé assez vague apparaît souvent lors des entrevues auprès des jeunes avant le sondage. C'est pourquoi ce motif se retrouve de façon textuelle dans le sondage. Ces jeunes migrent pour différentes raisons personnelles, mais de façon générale, ils semblent partir à l'aventure sans trop savoir ce qui les attend. Ils remettent donc en question tous les efforts déployés dans le passé par le gouvernement pour garder les jeunes en région. C'est ce hiatus, dont parlait Madeleine Gauthier (1997), entre la décision de partir des jeunes et les objectifs poursuivis par les institutions. Comment trouver des moyens de garder les jeunes dans leur région quand les raisons de leur départ sont inconnues des gouvernements ? Si le motif « vivre sa vie » est invoqué si souvent par les jeunes, il est nécessaire de savoir ce qu'il signifie.

Ce qui est étonnant de cette réponse, c'est que le sondage s'effectue *à posteriori*. C'est-à-dire que les jeunes sont interrogés après avoir migré, ils savent donc ce qu'ils font ou ce qu'ils ont fait durant leur première migration. Sont-ils retournés aux études, sont-ils allés travailler, qu'ont-ils fait ? Ils le savent et malgré la pression sociale liée à la valorisation du travail, ces jeunes tiennent à spécifier qu'ils sont partis pour vivre leur vie.

Dans notre société, le travail est la pierre angulaire de l'insertion professionnelle et sociale. Selon Hamel (2003), la sociologie conçoit, depuis ses débuts, l'intégration sociale comme étant basée sur le travail rémunéré. Le travail lie tous les acteurs et forme la collectivité, la société. La réalisation du travail demande une association, cette association génère des droits, des privilèges et des pouvoirs qui donnent voix à ceux qui les détiennent. Castel (1995) décrit cette même réalité en affirmant qu'être sur le marché du travail, avoir un emploi, c'est exister avec les autres, créer des liens

sociaux, c'est appartenir à la société, à un milieu, et, de cette manière, se sentir utile aux autres. Elle affirme même que le travail enrichi la dignité, l'estime de soi et la valorisation. Pour Perret (1997), la société d'aujourd'hui se caractérise par le fait que l'identité sociale, en principe tout au moins, procède de l'action. Les gens ne font plus ce qu'ils sont, mais ils sont ce qu'ils font. Par contre, malgré cette nouvelle réalité, notre société fait face à une baisse tendancielle du travail salarié. Ce qui signifie que le système de production a de moins en moins besoin de travail salarié, du moins du travail stable et suffisamment salarié, pour produire l'ensemble des biens et services dont nous avons besoin (Baby, 1993). La forme de travail stable et permanente connue et convoitée durant les Trente glorieuses n'est plus une réalité pour les jeunes d'aujourd'hui. Les jeunes considèrent le travail comme précaire, ils s'intègrent donc en jumelant le travail avec d'autres activités en lien avec leurs intérêts et leurs valeurs. Leur rapport au travail s'est modifié avec la nouvelle réalité du travail (Saint-Pierre, 2001).

1.6) Question de recherche

Pour résumer la situation, les modifications du modèle de travail et de la dynamique des entreprises causent certains changements sur le marché du travail. La modification en profondeur de la production de masse standardisée et des anciennes formes d'organisations du travail en raison des nouvelles techniques de production plus flexibles, la quête effrénée de flexibilité des entreprises, l'effritement du rapport salarial fondé sur un contrat de travail à long terme et l'absence de garantie d'emploi causerait, selon Mercure (2007), la précarité. Cet état de précarité passerait de l'exception à une presque norme. Les conditions d'insertion se dégradent, et ce, pour tous les jeunes, peu importe le niveau de scolarisation. Cette précarité amène une augmentation de l'emploi atypique au détriment de l'emploi typique et ce sont les jeunes qui sont les plus touchés par cette réalité.

De cette manière, l'augmentation de l'emploi atypique implique des conséquences non négligeables sur le marché de l'emploi. Comme ce dernier se modifie, les jeunes adoptent des valeurs et des stratégies d'insertion différentes des générations précédentes pour s'y ajuster. Ces nouvelles valeurs et stratégies amènent une quantité plus impressionnante de jeunes à se déplacer d'une région administrative à une autre. En effet, les données recueillies par les enquêtes gouvernementales montrent que la mobilité géographique est un phénomène de plus en plus important. C'est maintenant un jeune québécois sur deux qui vit une expérience migratoire. Selon le Groupe de recherche sur la migration des jeunes, la mobilité géographique, causant des soldes migratoires négatifs, a de graves effets sur les régions plus éloignées. Les causes de départ sont donc étudiées et les trois motifs principaux évoqués par les jeunes sont le départ pour les études, le travail et pour « vivre leur vie ». Le travail occupe une place centrale dans notre société, paradoxalement, nombre de jeunes admettent quitter pour vivre leur vie. Ce raisonnement va à l'encontre des logiques de la société du savoir et de la société industrielle. Cela pourrait donc laisser croire à l'existence de différents rapports au travail chez les jeunes d'aujourd'hui. La question de recherche est donc la suivante :

Les différents motifs de mobilité des jeunes peuvent-ils être associés à différents profils d'insertion professionnelle et de rapport au travail ?

1.7) Objectifs de recherche

Le premier objectif de recherche vise à décrire l'insertion professionnelle des jeunes selon leur motif de mobilité;

Le deuxième objectif de recherche vise à décrire le rapport au travail des jeunes selon leur motif de mobilité;

Le troisième objectif est d'analyser, à l'aide du cadre conceptuel, le lien entre le rapport au travail et l'insertion professionnelle au regard des motifs de mobilité.

DEUXIÈME CHAPITRE

LE CADRE CONCEPTUEL

Ce chapitre suggère d'approfondir les deux concepts centraux de ce mémoire, soit l'insertion professionnelle et le rapport au travail, afin de mieux définir la problématique et d'en comprendre davantage la signification. Dans un premier temps, l'insertion professionnelle est expliquée selon quatre paradigmes. La définition la plus adaptée à cette recherche est ensuite sélectionnée et expliquée en détails. Par la suite, le rapport au travail est défini et les différents types de rapport au travail qu'entretiennent les jeunes sont détaillés.

2.1) L'insertion professionnelle

Pour analyser et comparer l'insertion professionnelle de ces jeunes, il est important de définir ce qu'englobe ce concept. L'insertion professionnelle a été analysée par plusieurs chercheurs s'identifiant à différents paradigmes. Pour définir ce qu'est un paradigme, la définition choisie est celle de Laflamme (1993) s'inspirant de Kuhn, qui explique qu'un paradigme est « l'ensemble des croyances, des valeurs reconnues et des techniques qui sont communes aux membres d'un groupe donné » (p.13). Les paradigmes sont mutuellement exclusifs, antinomiques et belliqueux, c'est-à-dire qu'il est impossible de se retrouver dans plus d'un à la fois et qu'il est chose courante de voir les penseurs adhérant à des paradigmes antagonistes se contredire et chercher querelles. Par contre, à l'intérieur d'un même paradigme, il peut aussi y avoir plusieurs théories qui se nuancent, se complètent, voire se contredisent. Laflamme (1993) cite aussi Morin pour apporter des précisions en proposant la définition suivante :

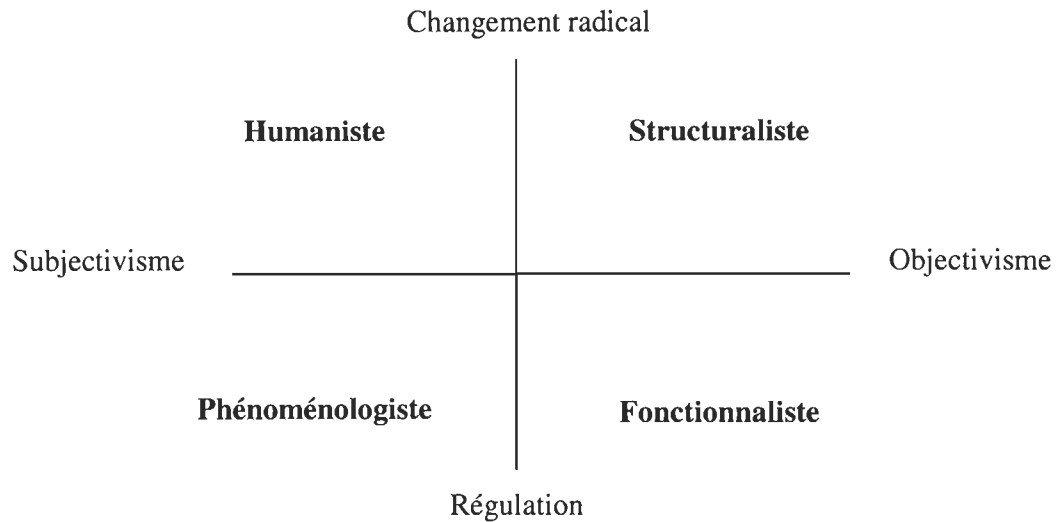
Un paradigme contient, pour tout discours s'effectuant sous son empire, les concepts fondamentaux ou les catégories maîtresses de l'intelligibilité en même temps que le type de relations logiques d'attraction/répulsion entre ces

concepts ou catégories. Autrement dit, tout chercheur connaît, pense, analyse avec les outils, concepts, catégories, inscrits dans un paradigme ; il est impossible de se situer au-delà des paradigmes pour examiner, analyser, par exemple, la formation et l'insertion professionnelle. Si on ne peut analyser qu'à l'intérieur d'un paradigme, celui-ci impose une sélection, une détermination et un contrôle de la conceptualisation et de la catégorisation (p.13).

Avec ces précisions apportées par Morin, il est maintenant plus facile de comprendre pourquoi l'analyse de l'insertion professionnelle doit passer par l'explication et la compréhension de chacun des paradigmes pour ensuite effectuer un choix éclairé du paradigme et de la définition de l'insertion professionnelle les plus adaptés à cette présente recherche.

Pour débiter, chaque paradigme se situe selon deux axes : celle de la conception de la sociologie et celle de la conception de la société (Figure 6). La conception de la sociologie varie sur un axe allant du subjectivisme à l'objectivisme, c'est-à-dire que le premier côté de l'axe met l'accent sur l'individu et le deuxième sur les structures. Il est important de garder en mémoire qu'aucune théorie n'illustre les points extrêmes d'un axe, donc la neutralité et l'objectivité pures sont inaccessibles pour un chercheur des sciences sociales. Pour sa part, la conception de la société varie sur un axe allant de la régulation vers le changement radical. Les théoriciens régulationnistes expliquent la réalité sociale en termes d'unité, de système, d'équilibre et de cohésion. Tandis que les théoriciens de l'optique radicale la perçoivent plutôt en termes de conflit, de contradiction, de domination, de désintégration et de changement structurel (Laflamme, 1993).

Figure 6
Les grands paradigmes de la sociologie



Tiré de : Laflamme, C., *Réflexion sur une problématique de l'insertion professionnelle des jeunes*, 1993.

2.1.1) Le paradigme phénoménologiste

Tout d'abord, le paradigme phénoménologique. Ce paradigme se démarque par son subjectivisme sur l'axe de la conception de la sociologie et par la régulation sur l'axe de la société. Un des auteurs adhérant à ce paradigme est Dubar (1993) qui définit l'insertion professionnelle en mettant l'accent sur les individus. Tout est basé sur la perception des acteurs, il se questionne sur comment ceux-ci réagissent face à la formation, comment ils l'intègrent et comment ils forment leur identité professionnelle dans ce marché de l'emploi en mutation. Selon lui, la réalité est cohérente et en équilibre, rien ne doit changer, c'est seulement la perception des acteurs qui est en cause. Cette perception se représente selon trois axes : la stabilité de l'emploi, la correspondance formation-emploi et la construction d'une identité professionnelle. Bref, l'acteur peut faire des plans, car il est maître de sa destinée.

C'est lui-même qui juge si son emploi est stable, s'il correspond à sa formation et s'il lui permet de construire son identité professionnelle de façon satisfaisante. Sachant que la perception est différente chez chaque personne, chacun pose un jugement sur sa réalité et c'est à lui seul de s'adapter à cette réalité selon ses besoins.

2.1.2) Le paradigme humaniste

Le paradigme humaniste se distingue par son subjectivisme sur l'axe de la conception de la sociologie, mais il prône le changement radical sur l'axe de la société. Baby (1993) peut être associé à ce paradigme. Il définit lui aussi l'insertion professionnelle en mettant l'accent sur les individus. Par contre, pour lui la société se définit en termes de conflit, de domination, de changement structurel, et les acteurs ont le pouvoir de faire changer les choses. Il blâme l'acteur de penser qu'il est victime de son sort, car pour lui, tout est possible et l'acteur possède un éventail de ressources pour changer le cours des choses. L'humaniste remet le pouvoir entre les mains du citoyen et le pousse à opérer les changements nécessaires à son bien-être. Pour ce qui est de l'insertion professionnelle, le marché de l'emploi est en changement et le travail salarié tend à diminuer. Quand la marge devient la norme, cette supériorité numérique alloue un pouvoir sur l'organisation sociale. Les citoyens doivent donc prendre possession de leur pouvoir et effectuer les changements nécessaires.

2.1.3) Le paradigme fonctionnaliste

Ensuite, vient le paradigme fonctionnaliste. Celui-ci a été dominant à certaines époques dans les sciences sociales. Il se caractérise par son objectivisme sur l'axe de la conception de la sociologie et par la régulation sur l'axe de la société. Les fonctionnalistes perçoivent le processus de l'insertion comme indépendant des qualités de l'acteur ou de son employabilité. Ils remarquent plutôt que le problème est au niveau des structures. L'acteur essaie de planifier par rapport à ses compétences, ses besoins, ses buts, mais il existe trop d'impondérables au niveau des structures pour que son insertion professionnelle se déroule selon ses plans. Diane-Gabrielle

Tremblay (1993) mentionne deux grands facteurs qui dominent les évolutions économiques : la mondialisation et la recherche de l'innovation. Selon les principes néolibéraux actuellement en vogue, il n'y aurait pas d'autres choix que de se plier aux impératifs du marché. La responsabilité repose sur le dos des institutions. La conjoncture économique, les pratiques des entreprises et les politiques publiques sont défavorables à l'insertion professionnelle des jeunes, sans nécessairement qu'un changement soit envisageable. Dans ce paradigme, la société est perçue comme stable et équilibrée, les déterminismes sociaux agissent sur les acteurs et il faut donc s'ajuster aux fluctuations de ces institutions.

2.1.4) Le paradigme structuraliste

Enfin, le paradigme structuraliste. C'est ce paradigme qui semble être le plus approprié à cette recherche par sa définition de l'insertion professionnelle. Le structuralisme se caractérise par son objectivisme sur l'axe de la conception de la sociologie et par le changement radical sur l'axe de la société. Les structuralistes perçoivent le processus de l'insertion comme indépendant des compétences de l'acteur ou de son potentiel à être employé. Ils remarquent plutôt que le problème est au niveau des structures. L'insertion professionnelle est délimitée d'un côté par le système d'enseignement et de l'autre par le système de production. Ces deux systèmes sont à la fois interdépendants et autonomes dans la définition de leurs contenus. Donc, selon Laflamme (1993)

Si le système d'enseignement ne remplit pas, dans une formation sociale, la seule fonction de fournir au marché du travail une main-d'œuvre qualifiée, le système de production, quant à lui, n'existe pas que pour intégrer cette main-d'œuvre (p.91).

Pour les structuralistes, ces deux systèmes sont en cause et il faut opérer des changements dans les fondements même de ces systèmes pour en arriver à une autre

définition de l'insertion professionnelle plus adaptée à la réalité des jeunes d'aujourd'hui.

Les deux premiers paradigmes offrent une vision subjectiviste de l'insertion professionnelle. Plusieurs auteurs se rallient à cette vision du monde en faisant reposer sur l'individu les différents aléas de l'insertion professionnelle. Les jeunes ne font pas face à une précarité imposée, ils semblent plutôt la choisir. Comme le disent Roulleau-Berger (1999) et Trottier (2000), les jeunes peuvent chômer, exercer des emplois précaires ou changer d'emplois souvent sans systématiquement vivre de la précarité. L'association entre travail et contrat à durée déterminée, chômage et précarité est faussement établie. L'accès à un emploi permanent n'est pas la seule façon de se stabiliser sur le marché du travail, certains jeunes choisissent le travail à temps partiel car il s'arrime mieux avec leur style de vie ou ils profitent simplement de ce temps pour remobiliser des ressources et préciser leurs aspirations. Pour ces auteurs, les jeunes ne sont pas victimes, ils font des choix et expérimentent. Ainsi, sur la base des anciens référents sociaux, la frontière entre l'exclusion et l'inclusion, le dedans et le dehors, devient plus ténue et plus floue. C'est pourquoi Roulleau-Berger (1999) préfère utiliser la notion de processus de désaffiliation sociale plutôt que celle d'exclusion. En effet, plusieurs critiques importantes sont adressées à la notion d'exclusion sociale, car pour ces auteurs, la représentation de l'exclusion comme une mise-en-dehors de la société est impossible à concevoir, car l'individu jouit du libre arbitre, il décide donc de se désaffilier mais non de se faire exclure.

La définition subjectiviste selon Robert-Pelland (2007) repose donc sur le postulat que les possibilités d'insertion sur le marché du travail dépendent des caractéristiques individuelles, mais elles sont aussi déterminées, pour une part, par la perception qu'ont les jeunes du travail salarié et de la capacité de celui-ci à leur procurer une identité sociale et une appartenance collective. Leur but étant ainsi de développer des interventions diversifiées dans le but de soutenir efficacement les jeunes dans leurs démarches d'intégration professionnelle et sociale.

Quant à eux, les deux derniers paradigmes présentent une vision plus objectiviste. Plusieurs auteurs s'associent par leurs écrits à cette vision qui fait reposer sur les structures les différents principes de l'insertion professionnelle. Selon eux, les jeunes sont généralement « victimes » des transformations du marché de l'emploi. Ils ne quittent pas leur emploi, ils sont renvoyés en raison de compressions budgétaires, de restructurations d'entreprise, du manque de contrats, ou encore ils sont congédiés pour éviter une éventuelle syndicalisation. En effet, maints ouvrages s'entendent pour affirmer que le noyau dur de l'emploi salarié stable et protégé a été secoué par les restructurations du marché du travail des dernières décennies pour laisser place à une diversification des formes d'emplois (Bowlby, 2001 ; Dubé et Mercure, 1997). Sunter (2001) résume que même si les analystes économiques ne s'entendent pas sur les causes des changements réels qui se sont instaurés, ils affirment par contre que la tendance significative à la baisse du taux d'emploi est pour une large part de nature structurelle. De cette manière, peu importe la formation, la bonne volonté et les qualités exceptionnelles que le jeune peut détenir, il n'a pas la possibilité de s'insérer professionnellement de façon adéquate et qualifiante sur le marché de l'emploi.

José Rose (1999) corrobore et nuance la position objectiviste. Il acquiesce à une certaine influence des deux visions. Pour sa part, il pense qu'il y a deux façons de percevoir l'insertion chez les jeunes. Le jeune peut être l'acteur de sa vie, c'est-à-dire qu'il est considéré comme un individu rationnel, capable de choisir la meilleure solution dans un univers des possibles connus et classables. Mais, le jeune peut aussi être un produit des structures, le jeune possède alors une très faible marge de manœuvre, il subit le déterminisme des structures et c'est l'absence de véritables stratégies. Les places sont distribuées, il ne reste qu'à les occuper et à s'y conformer. Dans la réalité, ces deux positions pures n'existent pas, il y a un intermédiaire entre stratégies et contraintes. Le jeune n'est pas le seul responsable de son insertion, mais la responsabilité ne repose pas seulement sur les structures. C'est un mélange, les

jeunes ne sont pas des robots, ils effectuent des choix et prennent des décisions, mais la conjoncture économique pèse énormément dans la balance de l'insertion professionnelle des jeunes. Rose (1999) en arrive donc à la conclusion qu'il y a trop d'imprévues pour parler de stratégies véritables chez les jeunes. De cette manière, il consent, lui aussi, à dire que la responsabilité incomberait en grande partie aux structures.

D'un autre angle, les motifs évoqués par les jeunes peuvent amener à penser que ceux-ci font leurs propres choix en lien avec leur insertion et qu'ils en sont responsables. Le recours aux motifs de mobilité laisse transparaître que la responsabilité de l'insertion incombe aux jeunes eux-mêmes et non aux structures en démontrant que leurs choix influent sur leur parcours professionnel. Cette illusion, si elle peut être nommée ainsi, est normale, car les jeunes ont intériorisé cette façon de penser. Selon Deschenaux et Laflamme (2007), « on transforme une possible marginalisation objective en une marginalisation subjective ; plutôt que de prendre en compte les aléas du marché de l'emploi et les comportements des employeurs comme des obstacles potentiels à l'obtention d'un emploi, on envoie le message à l'individu que sa capacité à se trouver un emploi est tributaire uniquement de ses compétences personnelles » (p.197). Baby (2005) appelle cette marginalisation subjective « la privatisation perfide d'un problème de société » (p.7). L'État, dans son désengagement, transforme un problème de société en un problème d'individu. Chacun devient alors l'auteur de sa propre misère. Bref, les jeunes font des choix, mais ils ne possèdent pas le pouvoir désiré sur l'emploi, car contrairement à ce que l'idéologie néolibérale essaie de faire croire à ces jeunes, l'emploi est loin de manquer dans nos sociétés. C'est souvent la recherche d'une rentabilité accrue plus que les conditions d'insertion qui rend la vie difficile aux jeunes (Deschenaux et Laflamme, 2007).

2.2) La définition de l'insertion professionnelle retenue

La description des différents paradigmes met en évidence deux visions très opposées de la conception de la sociologie. Même si l'analyse de cette recherche s'effectue selon la vision objectiviste, il est important de garder en tête l'existence de la vision subjectiviste car les deux n'existent pas à l'état pur et que la réalité représente un amalgame de ce continuum.

La définition de l'insertion professionnelle retenue est celle décrite par le paradigme structuraliste, Laflamme (1993) définit l'insertion professionnelle comme un processus en trois instances : la formation professionnelle, la transition professionnelle et l'intégration professionnelle. Cette division n'est pas seulement un découpage pratique de la réalité sociale, chaque instance est autonome, mais participe aussi à la définition des autres instances. Comme un des buts de cette recherche est l'analyse de l'insertion professionnelle des jeunes migrants interrégionaux dans leur nouveau milieu de vie, cette définition en trois étapes favorisera leur classement selon l'étape où ils se situent dans leur processus d'insertion.

2.2.1) La formation professionnelle

La première instance est la formation professionnelle. Celle-ci se déroule dans les établissements d'enseignement et de formation. La formation professionnelle est conçue, organisée, transmise, mais aussi reçue par des groupes sociaux différents ayant des intérêts qui peuvent être complémentaires mais aussi très divergents. Il faut identifier les besoins de chacun des groupes sociaux pour comprendre les intérêts qui se dissimulent derrière les savoirs qu'ils veulent ou non diffuser, car chacun veut tirer profit de cette formation pour que les jeunes soient formés à leur image. Ces savoirs qui sont finalement transmis dans les écoles résultent donc d'un rapport de force entre ces agents sociaux. C'est pour cette raison qu'il faut réfléchir sur le fait que le système d'enseignement est un lieu de socialisation pour la jeunesse mais qu'il est

aussi un système de reproduction des classes sociales. La socialisation professionnelle d'un étudiant du secondaire technique n'est pas semblable à celle d'un étudiant universitaire. Le développement des compétences est différent selon le statut et la classe sociale. La transmission des savoirs s'effectue sous l'influence du système de valeurs des enseignants et des élèves, ce qui porte à interprétation. Ce système contribue donc à former des individus qui puissent répondre aux besoins de leur rang social. Mais ces compétences acquises durant la formation professionnelle représentent la pierre angulaire de l'insertion professionnelle, car elles s'inscrivent dans un rapport salarial. Chaque compétence vaut son pesant d'or et devient monnayable sur le marché de l'emploi. Elles déterminent les modalités d'accès à un salaire décent. Devant leur insécurité à faire face à la deuxième instance, c'est-à-dire la transition professionnelle, qui elle est de plus en plus variable, plusieurs jeunes vont préférer demeurer dans le système d'enseignement pour commencer un nouveau diplôme ou en bonifier un autre au lieu de foncer vers la recherche d'emplois.

2.2.2) La transition professionnelle

La deuxième instance est la transition professionnelle. Cette transition occasionne une rupture dans les conditions de vie de l'acteur. C'est une période de structuration-déstructuration puisque le jeune quitte un milieu connu, qu'est l'école, où les rapports sociaux sont structurés pour entrer dans un autre milieu, qu'est le marché de l'emploi, dans lequel les rapports sociaux sont organisés différemment et reposent sur des fondements distincts. Cette transition repose sur l'organisation du marché de l'emploi. Laflamme (1993) cite plusieurs autres recherches effectuées en collaboration avec d'autres chercheurs, et arrive à la conclusion que :

Le taux élevé de chômage depuis au-delà des dix dernières années ainsi que le taux de sous-employabilité de la main-d'oeuvre tendent à montrer que la somme de travail à effectuer dans la société québécoise ne nécessite plus la participation de l'ensemble des travailleurs et travailleuses sur une base permanente et à temps plein (p.101).

En 1993, Laflamme définissait trois catégories de main-d'œuvre, qui à plusieurs égards tiennent encore la route aujourd'hui : l'élite professionnelle, la main-d'œuvre en attente et la main-d'œuvre déclassée. L'importance numérique de chacune de ces catégories est tributaire de la conjoncture économique et du rythme d'introduction des nouvelles technologies dans la production.

Premièrement, l'élite professionnelle concerne les travailleurs fortement scolarisés dans des domaines spécialisés. Ceux-ci se concentrent dans les secteurs de pointe de l'industrie, des services étatiques et ils sont très mobiles. L'entreprise dépend de ce personnel et lui assure une stabilité d'emploi et des conditions avantageuses. Pour offrir ces conditions à l'élite, les entreprises doivent faire appel à la sous-traitance et ainsi négliger les conditions des employés des autres catégories.

Ensuite, la main-d'œuvre en attente est constituée principalement par des jeunes entre 18 et 30 ans qui travaillent à contrat, à temps partiel, qui effectuent la sous-traitance pour l'élite et qui aspirent à l'atteindre un jour. La scolarisation est moins importante et les compétences se situent au niveau du secteur des services. La situation d'attente et de précarité poussera souvent les acteurs de cette catégorie à se décourager et à se retrouver dans la troisième catégorie qui est la main-d'œuvre déclassée. Celle-ci est composée principalement de jeunes qui vont et viennent entre le travail temporaire, l'assurance-chômage et l'aide sociale. Cette main-d'œuvre peut être partiellement déclassée, car elle peut encore joindre les rangs de la catégorie précédente. Mais elle peut aussi l'être totalement, car la réticence des employeurs est directement proportionnelle à la durée de la période d'arrêt de travail.

Dans un même ordre d'idées, cette restructuration du marché de l'emploi est aussi due à la mutation de la situation étudiante. De plus en plus d'étudiants ont besoin de travailler pour subvenir à leurs besoins et acquérir des expériences de travail qui faciliteront leur insertion professionnelle future. Par contre, en étant disponibles pour

le travail à temps partiel, leur intérêt principal étant les études, ils se savent de passage et sont très peu exigeants. Ils deviennent donc responsables de la création d'un grand nombre d'emplois atypiques, et par le même fait, de la diminution de l'emploi typique tant recherché. De plus, pour faire face à cette restructuration, la position du jeune s'appuie sur le pouvoir de son diplôme et sur son capital social. La théorie sur le pouvoir du diplôme (Laflamme, 2002) présente la scolarisation comme étant la norme de l'insertion et contribue à faire porter la responsabilité de l'échec ou de la réussite de l'insertion à l'individu. Pourtant, toute société a une capacité objective d'insertion des individus et celle-ci affiche une diminution engendrée par certains facteurs comme la technologisation et la mondialisation. Cette diminution est suscitée par la société elle-même et non par l'individu. Pour ce qui est du capital social, il désigne selon Bourdieu (1980b) la somme des ressources actuelles ou virtuelles qui reviennent à un individu ou à un groupe du fait qu'il possède un réseau durable de relations, de connaissances et de reconnaissances mutuelles plus ou moins institutionnalisées, c'est-à-dire aussi la somme de capitaux et de pouvoirs que ce réseau permet de mobiliser. En résumé, pour faire face au marché de l'emploi et à ses changements constants, le jeune doit posséder un diplôme qui entre dans les besoins du marché, au bon temps et au bon moment, ainsi qu'un grand nombre de contacts et de relations pour lui permettre de se trouver un emploi salarié. Même cette mission remplie, l'insertion n'est pas encore assurée, car emploi ne rime pas toujours avec insertion professionnelle. Ceci explique pourquoi tant de jeunes se retrouvent en transition, c'est-à-dire sans emploi ou employés de façon précaire, à la sortie des études, et ce, malgré leurs expériences, leurs savoirs et leurs habiletés. Ils n'accèdent pas à la troisième instance qu'est l'intégration sur le marché de l'emploi.

2.2.3) L'intégration professionnelle

Cette intégration organisationnelle est souvent définie comme étant la période nécessaire à l'adaptation à un nouveau contexte, c'est-à-dire à l'ajustement des attentes de l'acteur et de l'organisation. L'intégration se mesure par la satisfaction au

travail, le roulement du personnel, l'ajustement des attentes ainsi que par la socialisation. Par contre, le taux de chômage a un effet plus important sur l'intégration que les mécanismes de socialisation. Il faut distinguer l'intégration à l'entreprise de l'intégration professionnelle, parce que le passage dans une entreprise peut représenter seulement une étape dans le but d'accéder à une autre entreprise, où commencera la véritable intégration professionnelle.

Pour ce qui est de ce processus transitionnel école-travail, Bourdon (2001), quant à lui, trouve que le mot transition est de plus en plus mal choisi. Celui-ci réfère à un passage d'un état à un autre en passant par un état intermédiaire qui est souvent représenté par un creux en comparaison aux deux autres états. « Mais il semble que, pour un nombre croissant de jeunes, on ne puisse plus parler d'un véritable état intermédiaire et qu'il faille plutôt concevoir cette zone comme la superposition des deux états-pôles, c'est-à-dire les études et le travail » (p.74). Comme le démontre Tremblay (2008) c'est presque la moitié des jeunes Québécois de 15 à 24 ans qui occupe un emploi à temps partiel en 2005. Contrairement aux jeunes Européens de 18 à 21 ans qui, eux, sont un tiers à avoir une activité professionnelle (Tchernia, 2005). Au regard de la situation québécoise, les chercheurs constatent l'émergence d'une zone de fusion-confusion qui devient un lieu d'hyperactivité à cheval sur le monde de la formation et celui du marché du travail. « La transition n'est plus un creux, elle devient une période très active où se chevauchent deux existences que les jeunes mènent de front » (p.74). Ce n'est plus une logique de transition mais de concomitance. « La cohabitation du travail et des études renvoie ainsi à une logique d'acteur où le discours social sur l'entrepreneurship, l'excellence et l'employabilité a été complètement intériorisé et assimilé et où chacun tente d'accumuler un maximum d'atouts – expérience, scolarité, capital social et ... bonne volonté » (p.80).

Cette définition de Laflamme est conservée, car elle permet d'effectuer une certaine classification des répondants selon leur situation dans le processus d'insertion, mais à

la lumière des nuances apportées par Bourdon, il est important de moduler cette classification en trois instances afin de mieux refléter la complexe réalité vécue par les jeunes.

Finalement, il existe quatre types d'insertion professionnelle et ceux-ci sont déterminés selon la satisfaction qu'apporte le travail au salarié et la stabilité de l'emploi (Paugam, 1999). Le type idéal d'intégration combine la satisfaction et la stabilité et il se nomme l'intégration assurée. Le deuxième est l'intégration incertaine, c'est-à-dire que le travail est satisfaisant mais que la stabilité n'est pas au rendez-vous. Troisièmement, vient l'intégration laborieuse, qui elle, offre une stabilité d'emploi sans apporter la satisfaction. Finalement, il y a l'intégration disqualifiante qui elle n'offre ni stabilité ni satisfaction. Il est intéressant de les déterminer pour mieux situer les répondants de l'étude selon leur type d'intégration professionnelle.

2.3) Le rapport au travail

Il est, d'entrée de jeu, important de définir ce que signifie le terme travail avant d'établir le rapport qu'il est possible d'entretenir avec lui. Il est important de faire une distinction entre le travail et l'emploi. Le travail est l'activité humaine générale de transformation de biens, de production de services, d'échanges, donc le travail dans sa forme générale n'est pas en crise. L'emploi, quant à lui, est plutôt une forme de reconnaissance publique du travail. Cela implique qu'une société donnée décide de reconnaître certaines formes de travail comme étant socialement utiles. Cette reconnaissance se fait en attribuant au travail choisi et à la personne qui l'effectue un statut et une rémunération (Rose, 2001). Il est donc possible de dire que ce n'est pas une crise du travail mais bien de l'emploi, et de façon plus précise, c'est plutôt une crise des formes et de la répartition de l'emploi que de l'emploi comme tel.

2.3.1) Les différents types de rapport au travail

Le travail n'a pas toujours eu la même importance dans nos vies. Jusqu'au 18^e siècle le terme « travail » désigne seulement une minorité de personnes. C'est plus tard que le concept du travail s'est vu prendre de l'importance. Selon Gorz (1988), pour motiver les travailleurs à être assidus au travail malgré des fins qui leur étaient étrangères, les employeurs ont développé deux types d'instruments régulateurs. Les instruments régulateurs incitatifs et ceux prescriptifs. Les prescriptifs sont associés aux sanctions et les régulateurs incitatifs représentent l'argent, la sécurité, le prestige et le pouvoir attaché aux fonctions. C'est avec cette association aux régulateurs incitatifs que le travail prend de l'importance, car il attribue une prestance et une notoriété aux travailleurs.

Tout se passe bien tant que l'individu produit pour l'autoconsommation. Les activités humaines se confondent alors avec le temps, le mouvement, le rythme de la vie. « Il faut le temps qu'il faut pour faire ce qu'il y a à faire et quand le nécessaire est assuré, le travail peut faire place au loisir » (p.138). Tout se complique quand l'individu produit pour le marché, car il fait face à la rationalisation économique. Celle-ci commence avec le calcul comptable. Tout doit alors être calculé, rentabilisé. L'individu fait abstraction de son vécu, ses préférences, ses goûts, du plaisir ou du déplaisir que ce travail lui procure, de la qualité d'effort qu'il demande, de son rapport affectif, il doit être, à tout prix, compétitif.

La nature limitée des besoins fait obstacle à la rationalité économique. Le principe de suffisance, qui signifie qu'il est inutile de produire au-delà des besoins ressentis, est contraire à la rationalité économique. Celle-ci veut atteindre le rendement maximal et non se fier sur le rythme naturel de travail. Les individus ne sont donc pas libres de proportionner leur durée de travail au revenu dont ils estiment avoir besoin. La rationalité économique exige le plein-emploi des individus employés selon sa logique originare, c'est-à-dire que le salaire est fixé de manière à inciter l'ouvrier à l'effort maximal. Si on commence à mesurer la richesse en numéraire, assez n'existe pas.

L'accroissement du temps libre, l'oisiveté peuvent amener l'individu à s'échapper de l'emprise patronale et surtout de l'emprise de la rationalité économique. Il peut se rendre compte que plus ne vaut pas nécessairement plus et que gagner et consommer plus ne signifie pas nécessairement vivre mieux. C'est alors que le travail autonome laisse sa place au travail hétéronome, dirigé et aux fins inconnues des travailleurs. De nos jours, les jeunes font face à ce type de travail hétéronome. Il y a donc scission entre une société de plus en plus manipulée, de plus en plus fonctionnalisée et une administration publique et privée de plus en plus envahissante qui décide de tout, de l'organisation, du fonctionnement, de la régulation, des structures, des finalités et des mécanismes régulateurs. (Gorz, 1988)

Gorz (1988) définit la sphère de l'hétéronomie comme « l'ensemble des activités spécialisées que les individus ont à accomplir comme des fonctions coordonnées de l'extérieur par une organisation préétablie » (p.49). Les individus deviennent les rouages d'une grande machine, car ils effectuent des tâches spécialisées. À leur insu, ils rétrécissent de plus en plus leur responsabilité, leur caractère indispensable, leur autonomie, leur initiative et leur autogestion. Les buts sont souvent inconnus et la motivation tend à diminuer. Ils perdent ainsi toute loyauté envers leur entreprise. Ce qui les amène à modifier leur rapport au travail. Certains jeunes vivent encore du travail autonome et le voient comme une source de réalisation, d'accomplissement. Ils n'ont pas besoin d'une forme de travail dirigé pour se sentir insérés dans la société et être citoyens à part entière. Tandis que d'autres voient dans le travail hétéronome la seule porte d'entrée vers leur insertion sociale et professionnelle.

Cette distinction que fait Gorz entre le travail autonome et hétéronome, Habermas (1973) aussi la fait en distinguant les perceptions expressive (valeurs ou symboles d'accomplissement personnel et d'identité) et instrumentale (moyen pour arriver à une fin). Bourdieu (1997) définit ces deux types de travail comme étant le travail

forcé et le travail scolaire. Dans cette recherche, la classification de Gorz est retenue et permet la discussion des résultats. Toutefois, pour en arriver à définir le rapport au travail des jeunes et les classer selon les deux types de Gorz, cette recherche devra se baser sur certaines données.

Jacques Hamel (2003), offre une définition simple du rapport au travail. Il le définit comme étant : « Les attitudes à l'égard de cette activité, attitudes traduites en termes d'attentes, de valeurs, de représentations, de statuts et de droits et sur la base desquels naissent l'identité personnelle et collective et la sécurité » (p.131). Ensuite, Malenfant, LaRue, Mercier et Vézina (2002) amènent à comprendre le rapport au travail comme étant l'attachement des gens face au travail. Selon eux, le rapport au travail prend son ancrage, au plan de l'expérience sociale, dans les trois champs que recouvre l'expression populaire « avoir un travail », c'est-à-dire avoir un revenu, un emploi et une activité professionnelle. Le revenu représente les moyens de se réaliser, l'emploi exprime le statut social et l'activité professionnelle évoque le savoir reconnu et les tâches valorisantes. Le contrôle et la maîtrise de sa vie, en fait l'autonomie sociale, qui permet d'atteindre la stabilité financière par les revenus réguliers d'emploi est au cœur du rapport à l'emploi. Malenfant, LaRue, Mercier et Vézina (2002) ont menée une étude entre 1997 et 1999 auprès d'hommes et de femmes âgés entre 23 et 60 ans, de tous les niveaux de scolarité, qui étaient en situation de précarité depuis au moins deux ans. Les résultats de cette recherche font ressortir, à travers l'expérience du travail précaire, ce que les gens ont comme attentes face au travail.

Chez les Québécois, cette étude démontre que la rémunération occupe le premier rang, elle est déterminante pour une majorité de personnes. Effectivement, le travail rémunéré est un moyen de subsistance qui accorde une autonomie et offre la possibilité de subvenir à ses besoins de base, se nourrir, se loger, se déplacer. Au deuxième rang vient le fait d'être reconnu et d'avoir sa place. Véritablement, les

personnes associent le revenu à une forme de reconnaissance ou plutôt à la valeur accordée à ce qu'ils font. Ensuite, comme le travail a une force d'intégration sociale indéniable, c'est le fait de créer des liens qui occupe le troisième rang. Dans une perspective humaniste, travailler c'est aider, apporter quelque chose aux autres. Un lien direct s'établit avec le fait de se réaliser qui se situe au quatrième rang. Se sentir utile, retirer un plaisir par l'accomplissement d'un travail. Ce sont les quatre grandes attentes que les Québécois ont envers le travail.

Chez les Européens, Tchernia (2005) relate une étude menée en 2005 sur les attentes des jeunes de 18 à 29 ans au sujet du travail selon les différentes catégories d'attentes. Les quatre grandes catégories sont les attentes matérielles, les relations humaines, l'expression de la personne dans son activité et l'utilité sociale. Sur une liste de quinze caractéristiques, les quatre ayant le plus d'intérêt chez les Européens en ordre d'importance sont la rémunération, l'ambiance de travail, l'intérêt du travail et la stabilité de l'emploi. Tout comme les Québécois, la rémunération occupe la première place. Il est aussi possible de faire un certain rapprochement entre le fait d'être reconnu et d'avoir sa place et l'ambiance de travail. Ce sont deux concepts différents mais qui se dissocient difficilement. L'ambiance de travail dépend du fait que chacun est reconnu à sa juste valeur et apprécié et qu'il occupe la place qui lui revient pour ce qui est de ses compétences de travail. Toutefois, il semblerait, avec toute réserve, que les Européens soient plus individualistes que les Québécois. Tandis que les Québécois veulent créer des liens, aider les autres, se rendre utiles et se réaliser, les Européens sont plutôt préoccupés à savoir si leur travail est intéressant et s'il offre une stabilité d'emploi. Il est intéressant de constater que la réalité de la précarité sévit d'un pays à l'autre, les attentes diffèrent mais les préoccupations sont les mêmes.

Enfin, le rapport au travail s'analyse donc en fonction des différentes attentes face au travail. Dans le cadre de la présente recherche, ce sont les préférences à l'égard de l'emploi qui permettent de créer le profil des jeunes face à leur rapport au travail. Le

jeune exprime s'il aime davantage avoir un emploi intéressant, un emploi stable ou bien payé. De plus, il choisit s'il préfère avoir un travail qui paie bien, qui offre des possibilités d'avancement, qui concilie famille-travail, qui procure de la satisfaction personnelle ou qui donne des responsabilités. Ainsi, le regroupement des réponses obtenues permet d'affirmer si le rapport au travail que les jeunes préconisent est le rapport autonome ou le rapport hétéronome, car certains de ces énoncés représentent des éléments constitutifs de la définition associée à ces deux types de rapport au travail.

TROISIÈME CHAPITRE

LA MÉTHODOLOGIE

Ce chapitre a pour but de définir le moyen utilisé pour arriver à récolter des résultats qui vont permettre de répondre à l'interrogation de départ. La méthodologie de la recherche est un ensemble d'idées directrices qui orientent l'investigation scientifique. Le mot méthodologie signifie « science de la méthode » ou « science du comment faire » (Lessard-Hébert, Goyette et Boutin, 1990). Il est question, premièrement, de spécifier le type de la présente recherche et ce qu'elle doit contenir. Ensuite, l'outil utilisé pour la collecte des données, c'est-à-dire le sondage, est expliqué. Par contre, cette recherche utilise les données recueillies par un sondage exécuté par le Groupe de recherche sur la migration des jeunes. Il s'agit donc d'une étude de données secondaires. Le sondage utilisé est défini et les éléments sélectionnés afin de créer l'unicité de la présente recherche sont expliqués. Le but visé par une recherche, selon Paul Boudreault (2004), est de faire évoluer la connaissance et c'est la mission que cette étude s'est donnée d'accomplir.

3.1) La recherche quantitative

Selon Savoie-Zajc et Karsenti (2004), contrairement à la recherche qualitative qui a pour but de recueillir des données décrivant des situations d'intérêt et de laisser les explications émerger d'elles-mêmes de ces descriptions, la recherche quantitative aborde une étude avec des hypothèses et cherche à les valider. Dans le cas d'une recherche quantitative comme celle-ci, les nouvelles connaissances s'expliquent par des données présentées principalement sous forme de nombres. L'analyse de ces données contribue à fournir de nouvelles informations et permet de décrire, d'expliquer ou de prédire une situation ou un phénomène ainsi que de démontrer des liens significatifs de cause à effet entre différentes variables. Une approche quantitative de recherche permet de répondre à un problème de recherche relatif à un

phénomène quantifiable et s'applique bien à tout problème qui implique une observation systématique et la prise de mesures.

Toujours selon Savoie-Zajc et Karsenti (2004), trois grands courants épistémologiques sous-tendent la recherche en éducation et tout chercheur s'inscrit dans l'un ou l'autre de ces courants. Chacune des positions s'associe avec une méthodologie spécifique. La recherche-action s'unit avec le paradigme critique, la recherche qualitative/interprétative avec le paradigme interprétatif et la recherche quantitative, comme il est question ici, s'associe avec le paradigme positiviste. Dans cette vision positiviste, le chercheur est objectif et neutre, il ne laisse pas ses valeurs influencer ses décisions. Pour les positivistes, la réalité existe indépendamment du chercheur, elle peut être réduite et divisée en variables à étudier. Le but est alors de créer des généralisations, car la vérité est unique, selon eux, et le rôle du chercheur est de la découvrir. Ainsi, le chercheur peut prédire l'occurrence de certains phénomènes par l'étude des causes qui entraînent des effets dans certaines conditions.

De façon générale, toute recherche quantitative débute avec la formulation d'un problème qui prend fondement dans une recension des écrits sur le sujet et qui justifie la démarche de recherche. La problématique constitue la formulation du problème principal et il en découle une question de recherche. S'ensuit l'élaboration de certaines hypothèses qui visent, évidemment, à répondre à cette question. Subséquemment, pour donner un sens aux résultats, il est important de situer la recherche dans un cadre ou un contexte théorique pour en opérationnaliser les concepts. Puis, le chercheur doit définir les variables à l'étude ainsi que le qui, le quoi, le comment, le où, le pourquoi et le quand de sa recherche pour enfin choisir la méthode de collecte des données. Plusieurs méthodes de collecte de données sont à la portée des chercheurs telles : l'observation directe, le questionnaire, l'entrevue semi-dirigée, l'histoire de vie ou le récit de pratique, le groupe de discussion, l'analyse de contenu, la simulation par ordinateur, le sondage et les données secondaires. Après

avoir choisi et administré l'outil de collecte de données, le chercheur effectue le traitement et l'analyse des données recueillies pour en arriver à l'étape convoitée qu'est l'interprétation qui permet de répondre à la question de recherche, de confirmer ou infirmer les hypothèses de départ, mais aussi de tirer des conclusions propres au problème de recherche à l'étude et enfin, faire avancer la science.

3.2) Le sondage

Dans cette recherche, les données ont été recueillies par le Groupe de recherche sur la migration des jeunes à l'aide de l'instrument de collecte de données qu'est le sondage. Le terme sondage provient de la traduction du terme anglais *survey*. Cette traduction a été proposée par le fondateur de l'Institut français d'opinion publique, Jean Stoetzel, en 1938. Il évoque l'idée d'exploration et de prélèvement d'un échantillon. Il est un instrument de mesure destiné à recueillir des informations relatives à un questionnement, à une problématique de départ. En sciences sociales, la pratique en est venue à réserver le terme sondage aux enquêtes effectuées à l'aide d'un questionnaire. André Blais et Claire Durand (2006) définissent le sondage « comme étant un instrument de collecte et de mise en forme de l'information, fondé sur l'observation de réponses à un ensemble de questions posées à un échantillon d'une population » (p.388). Le sondage a recours à des questions, c'est ce qui le caractérise contrairement à l'observation directe ou à l'analyse de contenu, car ce ne sont pas des gestes ou des documents qui sont enregistrés mais des réponses fournies par des informateurs à une série de questions posées. De plus, la présence d'un échantillon est primordiale car elle vient différencier le sondage du recensement. Ce dernier porte sur l'ensemble de la population tandis que pour le premier, la population est définie par le chercheur et est délimitée par l'univers auquel se rapporte son hypothèse.

Pour que la collecte d'information à l'aide d'un questionnaire de sondage soit valide, quatre conditions doivent être respectées : la disponibilité des informateurs, la

capacité de répondre, la transmission et l'enregistrement fidèle de l'information. C'est-à-dire que l'échantillon retenu doit être disponible et coopératif, il doit être en mesure de comprendre le sondage pour y répondre adéquatement et de communiquer les informations sans distorsion. Le chercheur, pour sa part, doit enregistrer l'information correctement sans l'intervention de son jugement.

De plus, il existe trois types de sondage : le sondage ponctuel, le sondage de tendance et le sondage panel (Blais et Durand, 2006). Le sondage ponctuel est le plus simple et le plus fréquent. C'est ce type qu'a utilisé le GRMJ. Il sert à décrire certaines caractéristiques d'une population ou à examiner les relations entre les variables à un moment donné. Il n'analyse pas le changement. Le sondage de tendance permet d'analyser le changement grâce à la répétition de l'enquête, il est possible d'observer l'évolution de la population générale entre deux enquêtes effectuées à des moments différents. Par contre, si le but du chercheur est d'observer le changement individuel, seul le sondage panel peut être utilisé, car ce sondage est non seulement répété à plusieurs reprises, mais les mêmes personnes sont contactées à chaque fois. Pour faciliter la tâche des chercheurs, le sondage s'administre de plusieurs façons. Il peut de présenter sous la forme d'une entrevue téléphonique comme dans le cas du GRMJ, mais il peut aussi être effectué en face à face, par la voie postale, par la voie électronique ou être tout simplement distribué en main propre. De toute évidence, un bon sondage sera accompagné d'un bon questionnaire contenant des questions claires, précises, pertinentes, polies et qui ne proposent pas une orientation de réponse. La mise en forme du questionnaire doit être ordonnée, de longueur raisonnable et bien orientée.

3.3) L'analyse de données secondaires

De façon générale, le chercheur recueille lui-même ses données, mais il peut aussi utiliser des données déjà recueillies par d'autres chercheurs. C'est ce qui se produit dans le cas présent, les données sur lesquelles cette recherche se base ont été récoltées

par le GRMJ. Le fait d'utiliser des données provenant d'un autre sondage se nomme l'analyse de données secondaires. Dans un esprit «écologique» (Turgeon et Bernatchez, 2006), on récupère des données dont la valeur scientifique n'a pas été totalement extraite. Les données secondaires sont des éléments informatifs rassemblés pour des fins autres que celles pour lesquelles ces données avaient été recueillies initialement. Les entreprises privées, les universités, les gouvernements ainsi que les organisations supra-gouvernementales sont des sources qui regorgent de données secondaires. Un exemple significatif : les statistiques annuelles recueillies par la Régie de l'assurance-maladie du Québec représentent la plus importante source de données publiques et de renseignements sur les programmes administrés par la Régie. Tous ces types de données secondaires vont donc servir à l'analyse secondaire qui se distingue, selon Jean Turgeon et Jean Bernatchez (2006), de celle axée sur l'analyse primaire par le fait que l'analyste est entièrement dégagé de la responsabilité de la collecte des données pour se concentrer sur la conceptualisation et l'analyse tout en s'assurant de la validité et de la fiabilité des données.

3.4) Le sondage du GRMJ

Dans leur sondage, le Groupe de recherche sur la migration des jeunes a défini la population à l'étude éligible au sondage comme étant toute personne résidant au Québec ou toute personne résidant à l'extérieur du Québec mais dont la famille réside au Québec, âgée de 20 à 34 ans et pouvant s'exprimer suffisamment en français ou en anglais pour répondre à un questionnaire. Pour ce qui est de l'échantillonnage, tout fut mis en place pour que la population nationale, les 17 régions administratives, les anglophones ainsi que les autochtones soient représentés. À partir de cette préoccupation, les données de l'échantillon national, des suréchantillons régionaux, du suréchantillon anglophone et du suréchantillon autochtone ont été pondérées pour donner à toutes les régions et aux sous-groupes de répondants le poids réel qu'ils ont dans la population québécoise âgée de 20 à 34 ans.

Le modèle d'échantillonnage correspond à la définition classique d'échantillon probabiliste par grappes stratifié pondéré. Dans cette recherche, une grappe est une unité fondée sur les liens familiaux se définissant comme l'ensemble des frères et sœurs et de leurs conjoints âgés de 20 à 34 ans liés à un même ménage. Un échantillon régional est l'ensemble des grappes constituées autour des numéros de téléphone sélectionnés correspondant à des domiciles situés dans une région donnée qui sont les téléphones primaires. Cet échantillon regroupe également les jeunes qui ont quitté le ménage et qui, dans certains cas, vivent à l'extérieur de la région. Ceux-ci représentent les téléphones secondaires. L'échantillon régional permet donc de prendre en considération les mouvements qui font varier le volume de la population jeune dans un territoire, c'est-à-dire les jeunes qui ne bougent pas, ceux qui migrent, ceux qui reviennent et ceux qui arrivent de l'extérieur.

Le tirage initial était de 45 363 numéros de téléphone. Après avoir retranché tous les numéros non résidentiels, ceux en absence de service, les numéros de cellulaire, de télécopieur, de modem ou de téléavertisseur, tous les foyers dans lesquels aucun individu n'avait l'âge requis, seulement 18 937 numéros demeuraient valides, ce qui constitue l'échantillon effectif. Ceci ajouté à un taux de réponse de 31,7% qui s'explique soit par une incapacité de compléter le questionnaire ou par un refus lié au fait que l'enquête s'est déroulée durant les vacances d'été et à l'utilisation plus répandue d'afficheurs, répondeurs et dispositifs similaires. En définitive, le nombre de personnes rejointes dans tous les volets de la recherche se chiffre à 5 997.

En ce qui a trait au questionnaire, il s'agit du questionnaire déjà utilisé lors de l'enquête de 1998-1999 qui a été bonifié pour y ajouter les nouveaux volets comme les sous-groupes anglophones et autochtones. Huit blocs de questions demeuraient pertinents : sélection des profils, départ du domicile familial, départ et intégration au lieu 1 (arrivée), identité régionale et avenir du lieu 0 (origine), évaluation de la situation actuelle, stabilité et mobilité potentielle, retour et sociodémographie. Au-

delà des questions nécessaires pour établir l'admissibilité des répondants, l'instrument comporte 34 questions sociodémographiques et 76 questions sur la migration et aux sujets qui y sont reliés. L'encodage de toutes les informations a nécessité la constitution de 438 variables. Les entretiens téléphoniques ont été effectués sur le logiciel INTERVIEWER à partir de la centrale téléphonique de Léger Marketing à Montréal. Le questionnaire a aussi été pré-testé par cette même firme. L'équipe de recherche a assuré un suivi avec la firme tout au long du processus. Elle s'est assurée de la validation des versions française et anglaise du questionnaire et a vérifié les données cumulées après les 500 premiers entretiens téléphoniques ainsi qu'après 1550 entretiens pour nettoyer et éliminer les cas qui n'étaient pas admissibles.

Le fichier global final a été remis en mars 2005 au GRMJ. Les données ont été exploitées à l'aide du logiciel SPSS. Pour rendre possibles les comparaisons interrégionales et entre les sous-groupes, le traitement informatique a créé une première variable de pondération, comprenant les 17 régions administratives du Québec, selon le poids respectif de leur population âgée de 20 à 34 ans. Cette population de chacune des régions a été subdivisée en fonction de la proportion réelle homme/femme et chaque cellule homme/femme a été déclinée en fonction des 20-24 ans, 25-29 ans et 30-34 ans. Une deuxième variable a ensuite été créée, encore en fonction des 17 régions, mais aussi de la langue d'usage à la maison. Ces calculs se sont tous deux effectués à partir des données sur la population québécoise de l'année 2004 de l'Institut de la statistique du Québec. Une pondération multidimensionnelle faisant appel à ces deux variables de pondération a été appliquée. Enfin, dans les analyses et les sorties statistiques de l'équipe de recherche, l'intervalle de confiance généralement retenu a été de 0,95, ce qui indique que la marge d'erreur pour l'échantillon global est de 1,3% pour 5997 répondants.

Dans le cas de la présente recherche, afin de mieux visualiser la situation des jeunes à l'étude, il a fallu les séparer de la population totale du sondage. L'échantillon représentatif se compose donc de tous les jeunes de 20-34 ans, ruraux et urbains, hommes et femmes, de tous les niveaux de scolarité dont le départ du foyer familial coïncidait avec la première migration à l'extérieur de la région administrative d'origine. Parmi ces jeunes, seulement ceux qui occupaient un emploi au moment du sondage ont été sélectionnés, pour en arriver à un échantillon total de 2811 jeunes qui sont divisés en trois groupes. Le premier groupe se constitue de ceux qui ont donné comme seul motif de départ les études. Le deuxième se compose de ceux ayant donné comme seul motif de départ le travail et le troisième se compose de ceux ayant comme seul motif de partir pour « vivre leur vie ». Le but d'effectuer ce parallèle est de comparer l'insertion professionnelle et le rapport au travail des migrants interrégionaux selon les différents motifs de mobilité.

QUATRIÈME CHAPITRE

LA PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

La démarche d'analyse à partir de l'étude de données secondaires provenant du sondage du GRMJ permet de créer un portrait assez détaillé des trois groupes élaborés. Premièrement, le profil sociodémographique des répondants se dessine selon le genre, l'âge, le type de région d'où ils proviennent, l'âge à laquelle ils ont quitté leur région d'origine, la scolarité et celle de leurs parents. Pour compléter, une description de la situation actuelle des répondants sur le marché de l'emploi s'effectue. Celle-ci contient, dans un premier temps, la situation objective, qui elle, donne de plus amples détails sur le type de travail, la proportion qu'il occupe dans leur vie, le lien travail-étude et les revenus. Dans un deuxième temps, la situation subjective se définit et porte plutôt sur la perception de leur situation actuelle sur le marché du travail. Il est question de leurs attentes face au travail et de leur perception du marché de l'emploi, de l'importance des études et de leur situation financière.

4.1) Profil des répondants

À partir de l'échantillon à l'étude de 2811 jeunes, la répartition de ceux-ci s'effectue comme suit : le premier groupe qui se constitue de ceux qui ont donné comme seul motif de départ les études compte 678 jeunes. Le deuxième se composant de ceux ayant donné comme seul motif de départ le travail compte 832 jeunes et le troisième formé de ceux ayant comme seul motif de partir pour « vivre leur vie » compte 1301 jeunes. Dans le but d'alléger le texte, une nomenclature est associée à chacun de ces trois groupes. Le groupe constitué des jeunes partis pour étudier se nomme « les étudiants », celui composé des jeunes partis pour travailler devient « les travailleurs » et celui formé des jeunes partis pour « vivre leur vie » change dorénavant pour « les aventuriers ». Les trois groupes sont définis plus en détails selon différentes caractéristiques qui définissent les jeunes qui les composent. Par exemple, le genre,

l'âge, le type de région d'origine, l'âge de départ du foyer familial, la scolarité des jeunes eux-mêmes et celle de leurs parents.

4.1.1) Le genre

Pour ce qui est des étudiants, le genre importe peu, la différence n'est pas statistiquement significative. À la lumière du tableau 1, autant les hommes (51,0%) que les femmes (49,0%) migrent pour aller étudier. Pour les travailleurs, les hommes sont plus nombreux. 64,9% des jeunes qui quittent pour travailler sont des hommes contrairement à 35,1% pour les femmes. Pour le dernier groupe, les aventuriers, la différence est moins marquée, mais les hommes sont davantage présents et occupent 57,8% contre 42,2% de femmes.

Tableau 1

Répartition des répondants selon le genre et le type de motif de migration (en %)

Genre	Étudiants	Travailleurs	Aventuriers
	Hommes	51,0	64,9
Femmes	49,0	35,1	42,2
Total	100,0 (n=678)	100,0 (n=832)	100,0 (n=1301)

Source : GRMJ, *Sondage sur la migration des jeunes*, 2004-2005.

4.1.2) L'âge

Au regard du tableau 2, il est possible de constater que l'âge, pour sa part, varie de façon significative. Chez les étudiants, 42,0% sont âgés de 30 à 34 ans, 40,1% de 25 à 29 ans alors que seulement 17,8% de ces jeunes sont âgés de 20 à 24 ans. Pour ce qui est des travailleurs, ils sont repartis selon la même courbe que les étudiants : 19,0% sont âgés de 20-24 ans, 36,5% sont âgés de 25-29 ans et 44,5% ont entre 30 et 34 ans. En ce qui a trait aux aventuriers, ils sont distribués comme les deux autres groupes

avec 17,3% des jeunes âgés de 20 à 24 ans, 37,6% âgés entre 25 et 29 ans et le groupe le plus nombreux demeure toujours celui des 30-34 ans avec 45,1%.

Tableau 2
Répartition des répondants selon le groupe d'âge et le type de motif de migration (en %)

Groupe d'âge	Étudiants	Travailleurs	Aventuriers
	20-24 ans	17,8	19,0
25-29 ans	40,1	36,5	37,6
30-34 ans	42,1	44,5	45,1
Total	100,0 (n=678)	100,0 (n=832)	100,0 (n=1301)

Source : GRMJ, *Sondage sur la migration des jeunes, 2004-2005.*

4.1.3) Le type de région d'origine

Selon le tableau 3, les étudiants proviennent davantage des régions intermédiaires avec 41,0%, ensuite les régions métropolitaines sont les plus fortement représentées avec 34,1% et les régions périphériques le sont un peu moins avec 24,9%. Ce sont quand même les étudiants qui proviennent en plus grand nombre des régions périphériques. La croyance populaire que les gens des régions déménagent vers les grands centres pour chercher du travail est démentie, car pour les travailleurs, les régions qui représentent le plus haut taux de migration sont les régions métropolitaines avec 46,1%. Les régions intermédiaires offrent 37,7% et les régions périphériques se distinguent avec seulement 16,2%. Pour les aventuriers, les régions intermédiaires et métropolitaines sont représentées à proportion égale avec 40,0% chacune. Seulement 20,0% des aventuriers proviennent des régions périphériques.

Tableau 3
Répartition des répondants selon le type de région d'origine et le type de motif de migration (en %)

Type de région d'origine	<i>Étudiants</i>	<i>Travailleurs</i>	<i>Aventuriers</i>
	Régions périphériques	24,9	16,2
Régions intermédiaires	41,0	37,7	41,4
Régions métropolitaines	34,1	46,1	39,4
Total	100,0 (n=678)	100,0 (n=832)	100,0 (n=1301)

Source : GRMJ, *Sondage sur la migration des jeunes*, 2004-2005.

4.1.4) L'âge du départ du foyer familial

En observant le tableau 4, il est possible de voir que les étudiants, 38,4% ont quitté le foyer familial entre 20-24 ans, la situation est moins fréquente chez les 25-29 ans avec 31,9% et la tendance diminue de manière draconienne avec 9,9% chez les 30-34 ans. Près de la moitié des travailleurs (45,4%) migrent pour la première fois entre 20 et 24 ans. Cette tendance à migrer pour aller travailler diminue avec l'âge, à 25-29 ans ils sont 29,0% à partir et à 30-34 ans ils sont seulement 15,4%. De plus, seulement 10,0% des travailleurs migrent avant l'âge de 20 ans. La plus grande proportion de jeunes à partir à l'aventure migre entre 20 et 24 ans avec 42,1%. Ils sont 29,2% à partir entre 25-29 ans et seulement 12,7% entre 30 et 34 ans. Uniquement 16,1% migrent avant 20 ans.

Tableau 4
Répartition des répondants selon l'âge de départ et le type de motif de migration
(en %)

Âge de départ	<i>Étudiants</i>	<i>Travailleurs</i>	<i>Aventuriers</i>
19 ans et moins	19,8	10,2	16,1
20-24 ans	38,4	45,4	42,0
25-29 ans	31,9	29,0	29,2
30-34 ans	9,9	15,4	12,7
Total	100,0 (n=678)	100,0 (n=832)	100,0 (n=1301)

Source : GRMJ, *Sondage sur la migration des jeunes, 2004-2005.*

4.1.5) La scolarisation

Les étudiants sont, comme on pouvait s'y attendre, les plus scolarisés. Pour ce groupe la scolarité prend une place importante dans la vie. Le tableau 5 montre qu'ils sont 50,6% à posséder un diplôme universitaire, ce qui est énorme en comparaison avec les autres groupes. D'entre eux, 25,0% ont un diplôme collégial technique et 9,2% un diplôme collégial général. Ce qui ne laisse pas énormément de place pour ceux qui possèdent un diplôme secondaire professionnel ou moins, c'est-à-dire 15,2% de ceux qui partent pour les études. De façon générale, les travailleurs sont les moins scolarisés. Plus d'un tiers (35,5%) des travailleurs ne possèdent qu'un diplôme du secondaire professionnel ou moins. L'autre tiers (35,1%) ont un collégial général ou technique et seulement 29,4% ont obtenu un diplôme universitaire. Pour leur part, les aventuriers affichent une position mitoyenne. Ils ne sont ni les plus solarisés, ni les moins scolarisés. Contrairement aux étudiants et aux travailleurs, il n'est pas possible de faire ressortir un portrait représentatif des aventuriers. Les diplômés universitaires représentent 38,8%, les diplômés collégiaux de toutes sortes constituent 33,2% et les diplômés du secondaire professionnel, général ou moins forment 28,0%.

Tableau 5
Répartition des répondants selon le niveau de scolarité et le type de motif de migration (en %)

Niveau de scolarité	<i>Étudiants</i>	<i>Travailleurs</i>	<i>Aventuriers</i>
	Secondaire ou moins	9,3	25,4
Secondaire professionnel	5,9	10,1	8,6
Collégial général	9,2	12,4	10,3
Collégial technique	25,0	22,7	22,9
Diplôme universitaire	50,6	29,4	38,8
Total	100,0 (n=678)	100,0 (n=832)	100,0 (n=1301)

Source : GRMJ, *Sondage sur la migration des jeunes*, 2004-2005.

4.1.6) La scolarisation des parents

Les résultats du tableau 6 montrent que les parents des étudiants sont eux aussi les plus scolarisés. Ils représentent la plus grande proportion de ceux qui sont les plus fortement scolarisés avec 30%. Ils sont 31,6% à être moyennement scolarisés et 38,4 % des parents d'étudiants sont faiblement scolarisés. Près de la moitié (47,3%) des parents de travailleurs sont faiblement scolarisés, 31,0% sont moyennement scolarisés et seulement 21,7% sont fortement scolarisés. Les parents des aventuriers, pour leur part, sont fortement scolarisés à 25,8%, moyennement scolarisés à 29,7% et faiblement scolarisés à 44,5%.

Tableau 6
Répartition des répondants selon le niveau de scolarité de leurs parents et le type de motif de migration (en %)

Niveau de scolarité des parents	<i>Étudiants</i>	<i>Travailleurs</i>	<i>Aventuriers</i>
Faiblement scolarisés	38,4	47,3	44,5
Moyennement scolarisés	31,6	31,0	29,7
Fortement scolarisés	30,0	21,7	25,8
Total	100,0 (n=678)	100,0 (n=832)	100,0 (n=1301)

Source : GRMJ, *Sondage sur la migration des jeunes*, 2004-2005.

Le portrait de chaque groupe ayant été tracé, certaines tendances, ressemblances ou différences peuvent être relevées. La représentation hommes et femmes demeure semblable. Même si les proportions diffèrent un peu, les hommes sont plus nombreux dans chaque groupe. Pour ce qui est de la distribution des groupes d'âge, une tendance se maintient dans chacun des groupes. Le groupe des 20 à 24 ans est celui qui compte toujours le moins de répondants, suivi de ceux âgés entre 25 et 29 ans et le groupe le plus nombreux demeure toujours celui des 30-34 ans, et ce, pour chacun des trois groupes. Comme les étudiants qui proviennent des régions intermédiaires à 41,0% et les travailleurs qui viennent des régions métropolitaines à 46,1%, les aventuriers proviennent eux aussi de ces deux types de régions à 40,0% chacune. Les régions périphériques sont très peu représentées, et ce, dans chaque groupe.

Dans tous les groupes, la plus grande proportion de jeunes à partir à l'aventure migre entre 20 et 24 ans. La tendance à migrer diminue avec l'âge, et ce peu importe le motif de la migration. Il est intéressant de mentionner que ce sont les étudiants qui partent plus tôt de leur région d'origine. C'est dans ce groupe que le nombre de jeunes qui migrent avant la vingtaine est le plus nombreux, il atteint presque 20,0%.

En effet, ce n'est pas surprenant, car ce groupe est plus enclin à partir plus tôt selon le parcours normal des différents paliers d'éducation qui s'offrent à eux. Par exemple, la migration, après le secondaire pour se diriger vers le collégial ou la formation technique, ou du collégial vers l'université, amène ces jeunes à se déplacer plus tôt, car souvent ces niveaux sont seulement disponibles à l'extérieur de la région d'origine. Dans le groupe des 30-34 ans, ce sont les travailleurs qui obtiennent la plus grande proportion de migrants. À cet âge, la tendance qui ressort des trois groupes démontre que la migration diminue. La tentation de partir pour aller étudier (9,9%), ou pour partir à l'aventure (12,7%) s'estompe. Par contre, la proportion de ceux qui migrent pour le travail demeure quand même significative avec 15,4%.

Les étudiants sont les plus scolarisés, tout comme leurs parents, qui eux aussi représentent la plus grande proportion de ceux qui sont les plus fortement scolarisés avec 30,0%. Peu importe le groupe, la tendance est semblable pour chaque groupe le pourcentage de parents faiblement scolarisés est toujours plus élevé que celui des moyennement scolarisés et ces derniers sont aussi plus nombreux que les parents fortement scolarisés. En ce qui a trait aux travailleurs, plus de 35,0% ne possèdent qu'un diplôme du secondaire professionnel ou moins, ce qui crée une grande démarcation avec les autres groupes. Près de la moitié (47,2%) des parents de travailleurs sont faiblement scolarisés. Ils disposent donc du plus grand pourcentage de faiblement scolarisés et du plus bas pourcentage de fortement scolarisés (21,7%). Les aventuriers et leurs parents se situent entre les deux autres groupes. Les aventuriers sont moins scolarisés que les étudiants et plus scolarisés que les travailleurs. Leurs parents sont aussi moins scolarisés que les parents d'étudiants et plus scolarisés que les parents de travailleurs. La proportion de moyennement scolarisés se situe, elle, légèrement en deçà des deux autres groupes.

4.2) Situation actuelle des répondants sur la marché de l'emploi

Les prochaines sections examinent la situation actuelle sur le marché de l'emploi des répondants selon le type de motif de migration. À la lumière de ces nouvelles informations, un portrait de chacun des trois groupes se dessine. Premièrement, il est question de leur situation objective, c'est-à-dire le type de travail, la proportion qu'il occupe dans leur vie, temps plein ou partiel, le lien travail-étude et leurs revenus. S'ensuit l'étude de la situation subjective qui, elle, porte plutôt sur la perception de leur situation actuelle sur le marché du travail. Il est question de leurs attentes face au travail et de leur perception du marché de l'emploi, de l'importance des études et de leur situation financière. Pour terminer, l'analyse de l'ensemble des résultats mène à une comparaison des trois groupes afin de faire ressortir les ressemblances et les différences de chacun d'eux.

4.2.1) Situation objective

Cette section met l'accent sur la situation véridique des jeunes répondants face à l'emploi qu'ils occupent. Dans un premier temps, la catégorie socio-professionnelle, le type d'emploi sont à l'étude ainsi que la proportion que le travail occupe dans leur vie, c'est-à-dire si les répondants travaillent à temps plein ou à temps partiel. Dans un deuxième temps, le lien entre le travail occupé et la formation suivie est évalué et, enfin, leurs revenus seront supputés.

La catégorie socio-professionnelle

Le tableau 7 montre que, premièrement, les étudiants ont la plus grande proportion de professionnels avec 34,4%, de travailleurs en sciences et technologies avec 13,0% et d'administrateurs avec 11,6%. Ils sont 19,8% à être spécialistes de la vente ou du service et 8,7% à être employés de bureau. Ce sont eux qui possèdent la plus petite proportion de travailleurs manuels avec 7,6% et d'ouvriers spécialisés avec 4,9%.

Deuxièmement, les travailleurs occupent le premier rang dans les catégories des spécialistes de la vente ou du service (25,7%), des ouvriers spécialisés (12,5%) et des travailleurs manuels (15,8%). Ils possèdent les plus bas taux dans ce qui concerne les employés de bureau avec 8,6%, les travailleurs en sciences et technologies avec 8,1%, les professionnels avec 21,7% et les administrateurs avec 7,6%. Ils ne situent dans aucun cas dans une position médiane.

Troisièmement, les aventuriers sont en première position pour ce qui est de la proportion des employés de bureau avec 8,8%. Par contre, même s'ils possèdent le plus haut taux d'employés de bureau, ce n'est pas très significatif, car seulement quelques centièmes les séparent des deux autres groupes. Pour toutes les autres catégories, le profil des aventuriers se dessine à mi-chemin entre les deux autres groupes, ils occupent la position médiane dans chacune des catégories.

Bref, le plus haut taux est celui qu'occupent les étudiants dans la catégorie des professionnels. Avec ce taux, ils ont la plus grande proportion regroupée dans un seul champ. Pour les deux autres groupes, rares sont ceux qui dépassent les 25,0%, mais eux ils sont plus de 34,0% à être des professionnels. De plus, les taux les plus bas sont aussi significatifs, car ils représentent près de la moitié des proportions occupées par les autres groupes. Comme par exemple, dans le cas des travailleurs manuels, les étudiants couvrent seulement 7,6% tandis que les travailleurs et les aventuriers mobilisent 15,8% et 12,3%. La même situation se produit pour les ouvriers spécialisés, les étudiants sont à 4,9% tandis que les travailleurs sont à 12,5% et les aventuriers à 9,3%. Les travailleurs occupent plus du double des emplois dans ces deux domaines en comparaison avec les étudiants.

Tableau 7
Répartition des répondants selon la catégorie socio-professionnelle de l'emploi occupé et le type de motif de migration (en %)

Catégorie socio-professionnelle	Étudiants	Travailleurs	Aventuriers
	Employé de bureau	8,7	8,6
Spécialiste dans la vente ou le service	19,8	25,7	22,7
Travailleur manuel	7,6	15,8	12,3
Ouvrier spécialisé	4,9	12,5	9,3
Travailleur sciences et technologies	13,0	8,1	10,5
Professionnel	34,4	21,7	27,3
Administrateur	11,6	7,6	9,1
Total	100,0 (n=678)	100,0 (n=832)	100,0 (n=1301)

Source : GRMJ, *Sondage sur la migration des jeunes*, 2004-2005.

Le type d'emploi

Dans le tableau 8, les différentes catégories socio-professionnelles ont été scindées en deux types d'emploi, et ce, selon le niveau de scolarisation nécessaire à la pratique de ceux-ci. Les emplois moyennement qualifiés regroupent les quatre types d'emploi nécessitant un diplôme secondaire, c'est-à-dire les employés de bureau, les spécialistes dans la vente ou le service, les travailleurs manuels et les ouvriers spécialisés. Tandis que les emplois hautement qualifiés sont ceux demandant un diplôme post-secondaire et qui rassemblent les travailleurs en sciences et technologies, les professionnels et les administrateurs. Selon cette configuration, les étudiants occupent la première position en ce qui a trait aux emplois hautement qualifiés avec 59,0%. Ensuite, viennent les aventuriers avec 46,9%. Ce sont les travailleurs qui occupent la proportion la plus petite des emplois hautement qualifiés

avec seulement 37,4% et, par conséquent, ils représentent aussi la plus grande proportion des emplois moyennement qualifiés avec 62,6%.

Tableau 8
Répartition des répondants selon le type d'emploi occupé et le type de motif de migration (en %)

Type d'emplois	<i>Étudiants</i>	<i>Travailleurs</i>	<i>Aventuriers</i>
	Emplois moyennement qualifiés	41,0	62,6
Emplois hautement qualifiés	59,0	37,4	46,9
Total	100,0 (n=678)	100,0 (n=832)	100,0 (n=1301)

Source : GRMJ, *Sondage sur la migration des jeunes*, 2004-2005.

Le taux de personnes en emploi

Les différences ne sont pas très grandes en ce qui a trait au taux de personnes en emploi. Selon le tableau 9, les aventuriers ont le plus haut taux avec 94,9% d'entre eux qui sont présentement en emploi. Les étudiants sont non loin derrière avec quelques centièmes de différences, c'est-à-dire 94,7% et les travailleurs sont bons derniers avec un taux de 93,9% de personnes en emploi. Ce ne sont pas des différences statistiquement significatives, de plus que la proportion d'heures de travail n'était pas déterminée par le sondage, mais par le répondant lui-même.

Tableau 9
Répartition des répondants selon l'occupation et le type de motif de migration
(en %)

Occupation	Étudiants	Travailleurs	Aventuriers
	Travail	94,7	93,9
Recherche d'emploi	5,3	6,1	5,1
Total	100,0 (n=678)	100,0 (n=832)	100,0 (n=1301)

Source : GRMJ, *Sondage sur la migration des jeunes*, 2004-2005.

Le statut d'emploi

En référence au tableau 10, les différences ne sont pas énormes, les étudiants travaillent un peu moins à temps plein que les autres groupes. Les travailleurs et les aventuriers occupent des emplois à temps plein dans 90,5% des cas, tandis que les étudiants sont un peu moins nombreux avec 88,6%. Le même rapprochement qu'à la question précédente s'impose par rapport au nombre d'heures associé au travail à temps plein. La quantité d'heures requises pour affirmer travailler à temps plein était laissée à la discrétion du répondant.

Tableau 10
Répartition des répondants selon le statut d'emploi et le type de motif de migration (en %)

Statut d'emploi	Étudiants	Travailleurs	Aventuriers
	Temps plein	88,6	90,5
Temps partiel	11,4	9,5	9,5
Total	100,0 (n=678)	100,0 (n=832)	100,0 (n=1301)

Source : GRMJ, *Sondage sur la migration des jeunes*, 2004-2005.

Lien travail-étude

Dans le tableau 11, les répondants expriment si leur travail correspond à leur domaine d'études. Les étudiants sont ceux qui ont le plus haut taux de correspondance avec 70,2%. Ils sont suivis par les aventuriers avec 65,7%, qui eux, sont talonnés par les travailleurs avec 62,5%. La réponse à cette question peut être très subjective, tout dépendant de l'interprétation que chacun fait de sa situation, mais il est logique que les étudiants, c'est-à-dire ceux qui ont quitté le foyer familial pour aller étudier, possèdent le taux le plus élevé de correspondance travail-études, car leur démarche de vie s'est dessinée dans ce sens depuis la première migration.

Tableau 11

Répartition des répondants selon le lien entre le travail et les études et le type de motif de migration (en %)

		<i>Étudiants</i>	<i>Travailleurs</i>	<i>Aventuriers</i>
Votre travail correspond-il au domaine dans lequel vous avez étudié ?	Oui	70,2	62,5	65,7
	Non	29,8	37,5	34,3
Total		100,0 (n=678)	100,0 (n=832)	100,0 (n=1301)

Source : GRMJ, *Sondage sur la migration des jeunes*, 2004-2005.

Revenus

En réponse à l'interrogation à propos des revenus, la répartition des trois groupes se ressemble énormément. Les étudiants sont les plus nombreux dans la première classe de revenus avec 24,9%. Les aventuriers occupent la plus grande proportion dans la deuxième et la troisième classe de revenus avec 42,5% et 23,4%. Enfin, les travailleurs sont en première position dans la quatrième classe de revenus avec 13,3%. Près des deux tiers des répondants de chaque groupe gagnent moins de 30 000\$ par année. C'est seulement 1 jeune sur 10 qui gagne plus de 60 000\$ (Tableau 12).

Tableau 12
Répartition des répondants selon les revenus et le type de motif de migration
(en %)

Les 4 classes de revenus	Étudiants	Travailleurs	Aventuriers
	Moins de 14 999\$	24,9	22,2
15 000\$ - 29 999\$	41,0	42,0	42,5
30 000\$ - 59 999\$	21,1	22,5	23,4
60 000\$ et plus	13,0	13,3	12,2
Total	100,0 (n=678)	100,0 (n=832)	100,0 (n=1301)

Source : GRMJ, *Sondage sur la migration des jeunes*, 2004-2005.

4.2.2) Situation subjective

Cette section fait ressortir les perceptions qu'ont les jeunes à propos de différents sujets concernant l'emploi. Dans un premier temps, ce sont les attentes face à l'emploi qui sont examinées, pour ensuite porter l'attention sur les opinions des jeunes à l'égard du marché de l'emploi et de l'importance des études. Cette section se termine par un examen des perceptions des jeunes à l'égard de leur situation financière.

Les attentes

Lorsque interrogés à propos de leurs préférences à l'égard de l'emploi, les trois groupes penchent massivement en faveur d'un emploi intéressant, plutôt qu'un emploi stable ou bien payé. Au regard du type de motif de migration, toute proportion gardée, il est possible de remarquer que les étudiants sont plus nombreux à souhaiter un emploi intéressant (70,1%), les travailleurs sont plus enclin à désirer un emploi stable (31,8% %), mais ils sont aussi ceux qui possèdent le plus haut pourcentage associé à l'emploi bien payé avec 11,9%. Pour les aventuriers, leur profil se dessine

entre celui des étudiants et des travailleurs, ils suivent la tendance, mais sans différence significative avec les autres groupes (Tableau13).

Tableau 13

Répartition des répondants selon l'importance accordée aux énoncés concernant le type d'emploi souhaité et le type de motif de migration (en %)

Avoir un emploi...	<i>Étudiants</i>	<i>Travailleurs</i>	<i>Aventuriers</i>
	...stable	21,3	31,8
...bien payé	8,6	11,9	9,6
...intéressant	70,1	56,3	63,3
Total	100,0 (n=678)	100,0 (n=832)	100,0 (n=1301)

Source : GRMJ, *Sondage sur la migration des jeunes, 2004-2005.*

Pour vérifier les attentes face au travail, les jeunes avaient la possibilité de répondre par l'affirmative à plus d'une question. Dans le tableau 14, contrairement au tableau précédent (Tableau 13), lorsque le fait d'avoir un travail bien payé doit être placé en ordre de priorité avec le fait d'avoir un travail intéressant ou stable, celui-ci se rallie au rang des choses ayant moins d'importance. Par contre, lorsqu'il est demandé aux jeunes de dire s'ils accordent de l'importance au fait d'avoir un travail bien payé, les travailleurs et les aventuriers répondent par beaucoup ou assez à 90,0% tandis que les étudiants répondent, eux aussi, par l'affirmative à 88,4%. Comme au tableau précédent, les étudiants maintiennent leur point de vue et portent légèrement moins d'importance à la rémunération.

De plus, s'il est possible de faire un rapprochement entre le fait d'avoir un travail intéressant et le fait qu'il procure de la satisfaction personnelle, les étudiants demeurent encore fidèles, car ce sont eux qui possèdent le plus haut pourcentage avec

99,1%. Tandis que les deux autres groupes portent un peu moins d'intérêt à l'aspect de la satisfaction personnelle avec respectivement 98,1% pour les aventuriers et 92,3% pour les travailleurs. Pour ce qui est des trois autres énoncés, tous les groupes s'accordent avec des pourcentages similaires sur l'importance d'avoir un travail qui offre des possibilités d'avancement, qui concilie famille-travail et qui donne des responsabilités. Par contre, même si une certaine tendance semble se maintenir à partir de l'analyse des deux questions, les différences dans l'importance accordée à chaque énoncé sont très peu observables.

Tableau 14
Répartition des répondants selon l'importance accordée aux énoncés
concernant le travail et le type de motif de migration (en %)
(Addition des réponses « beaucoup » et « assez »)

Avoir un travail...	<i>Étudiants</i>	<i>Travailleurs</i>	<i>Aventuriers</i>
...qui paie bien	88,4	90,6	90,8
...qui offre des possibilités d'avancement	88,6	88,6	88,8
...qui concilie famille-travail	84,8	83,1	85,7
...qui procure de la satisfaction personnelle	99,1	92,3	98,1
...qui donne des responsabilités	91,4	92,7	93,9

Source : GRMJ, *Sondage sur la migration des jeunes*, 2004-2005.

Importance des études

Le tableau 15 montre que lorsque interrogés sur l'importance des études, les trois groupes s'entendent pour affirmer que sans diplôme, il est difficile d'avoir de bonnes conditions de travail. Bien entendu, les étudiants sont plus nombreux (80,1%) à acquiescer à cette affirmation, car les études occupent une place importante pour eux et elles sont la pierre angulaire de leur démarche de migration. Les aventuriers sont

très près d'eux avec 77,5%. Les travailleurs ont une opinion plus partagée avec 75,9%. L'importance qu'ils octroient aux études semble être un peu moindre, car dès le départ de la maison familiale, ils avaient déjà placé plus d'importance sur le travail. Donc, les trois quarts des travailleurs croient que le diplôme apporte de bonnes conditions de travail, mais ils sont 83,0% à être en accord avec le fait que la poursuite d'autres études leur ouvrirait des portes sur le marché de l'emploi. Ce sont eux qui possèdent le plus haut taux d'accord avec cet énoncé. Les aventuriers sont aussi très nombreux avec 82,5%. Les étudiants suivent non loin derrière avec 79,2%, les études ont déjà occupé énormément de place dans leur vie, ils sont peut-être plus réalistes face à l'incidence réelle qu'a la formation sur l'ouverture du marché du travail, c'est peut-être ce qui abaisse leur niveau d'accord en lien avec cet énoncé.

Tableau 15
Répartition des répondants selon l'opinion face aux énoncés
concernant l'importance des études selon le type de motif de migration (en %)
(Taux d'accord construit de l'addition des réponses « Tout à fait d'accord » et
« plutôt d'accord »)

	<i>Étudiants</i>	<i>Travailleurs</i>	<i>Aventuriers</i>
Sans diplôme, il est difficile d'avoir de bonnes conditions de travail?	80,1	75,9	77,5
La poursuite d'autres études m'ouvrirait des portes sur le marché du travail ?	79,2	83,0	82,5

Source : GRMJ, *Sondage sur la migration des jeunes*, 2004-2005.

Opinion face au marché du travail

Comme tous les groupes sont formés de gens qui sont à l'emploi donc leur opinion est basée sur du vécu. Pour cette recherche, il importait de faire cette distinction pour que les répondants puissent donner des informations plus réalistes basées sur leur

expérience personnelle. L'examen du tableau 16 permet de remarquer que plus de la moitié de chaque groupe est d'accord avec le fait d'avoir trouvé un emploi à leur goût dès leurs premiers emplois. Les travailleurs sont ceux qui ont le niveau d'accord le plus élevé avec 68,9%, suivis des aventuriers avec 66,5% et des étudiants avec 64,0%. Même si les pourcentages ne diffèrent pas énormément, les étudiants sont peut-être plus difficiles dû au fait qu'ils ont étudié pour atteindre une situation convoitée qu'ils n'ont pas réussi à obtenir, et les travailleurs avaient comme intention première de travailler, peut-être leurs critères étaient-ils moins élevés dès le départ.

Pour ce qui est du lien entre la formation et le travail, près d'un tiers de chaque groupe est en désaccord avec le fait que leur travail est en lien avec leurs études. Ce sont 35,9% des travailleurs, et environ 34,6% des aventuriers et des étudiants qui ne considèrent pas leur travail comme étant relié avec leurs études. Par contre, même si le lien travail-étude n'est pas toujours au rendez-vous, les trois groupes s'entendent pour dire qu'ils sont satisfaits à 86% des conditions de travail auxquelles ils ont droit.

Même si les proportions ne sont pas très grandes, certains répondants disent subir des reproches face à leur manque d'expérience de travail. Ce sont les étudiants avec 13,1% qui semblent éprouver le moins ces reproches, précédés des aventuriers avec 14,0%. Les travailleurs sont ceux les plus touchés avec 15,7%, il est possible de déduire aussi que ceux-ci sont peut-être plus critiques car la place que prend le travail dans leur vie est plus grande. Tout dépend de l'importance octroyée à cet aspect, la perception d'efficacité doit changer.

Près du quart des trois groupes sont en accord avec le fait que le peu d'emplois disponibles actuellement nuit à leurs chances de trouver un travail correspondant à leurs aspirations. Les différences ne sont pas significatives. Les travailleurs semblent être un peu plus réalistes sur la question des places disponibles sur le marché de

l'emploi avec un taux d'accord de 27,6%, ils sont suivis des aventuriers avec 26,6% et des étudiants avec 26,4%.

À l'énoncé concernant les responsabilités familiales, ce sont les travailleurs qui semblent vivre plus de limitations sur le marché du travail dues à leur famille, car ils sont d'accord avec cet énoncé à 17,4%, les aventuriers viennent après avec 15,3% et ceux qui semblent être moins limités sur le marché du travail par leurs responsabilités familiales sont les étudiants avec 14,3%.

Lorsque interrogés sur les facteurs aidant à trouver un emploi, les trois groupes s'accordent pour dire que les contacts personnels sont importants. Les travailleurs acquiescent un peu plus fortement à cet énoncé à 66,9% et les deux autres groupes se classent ex æquo juste derrière avec 65,0%. Pour ce qui est de la personnalité, les trois groupes s'entendent aussi pour conclure que celle-ci est aidante, et ce, encore plus que les contacts personnels. Les étudiants et les aventuriers consentissent à cet énoncé à 92,5% et 92,0%, les travailleurs, contrairement à la question précédente, sont d'accord mais avec plus de réserve avec 88,9%.

Tableau 16
Répartition des répondants selon l'opinion face aux énoncés
concernant le marché de l'emploi selon le type de motif de migration (en %)
(Taux d'accord construit de l'addition des réponses « Tout à fait d'accord » et
« plutôt d'accord »)

	<i>Étudiants</i>	<i>Travailleurs</i>	<i>Aventuriers</i>
Dès mes premiers emplois, j'ai pu trouver un travail à mon goût ?	64,0	68,9	66,5
J'ai pu trouver un travail correspondant à mes études ?	65,4	64,1	65,3
J'ai aujourd'hui des conditions de travail qui me satisfont ?	86,6	86,0	86,7
On me reproche de manquer d'expérience de travail ?	13,1	15,7	14,0
Le peu d'emplois disponibles actuellement nuit à mes chances de trouver un travail correspondant à mes aspirations ?	26,4	27,6	26,6
Je n'ai jamais eu d'emploi stable ?	12,8	12,7	12,6
Mes responsabilités familiales m'ont limité sur le marché du travail ?	14,3	17,4	15,3
Mes contacts personnels m'ont grandement aidé à trouver un emploi ?	65,0	66,9	65,1
Ma personnalité a joué un rôle important pour me trouver un emploi ?	92,5	88,9	92,0

Source : GRMJ, *Sondage sur la migration des jeunes*, 2004-2005.

Opinion face à la situation financière

Le tableau 17 montre que les travailleurs sont ceux qui ont la meilleure opinion de leur situation financière, ils sont 88,9% à croire que leur situation est bonne. Ce sont ensuite les aventuriers qui perçoivent le mieux leur situation financière avec 87,6% et ils sont talonnés par les étudiants qui sont bons derniers avec 85,8%.

Tableau 17
Répartition des répondants selon l'opinion face à leur situation financière selon
le type de motif de migration (en %)

(Bonne regroupant les réponses « très bonne » et « plutôt bonne » et Mauvaise
regroupant les réponses « plutôt mauvaise » et « très mauvaise »)

		<i>Étudiants</i>	<i>Travailleurs</i>	<i>Aventuriers</i>
Aujourd'hui, diriez-vous que votre situation financière personnelle est très bonne, plutôt bonne, plutôt mauvaise ou très mauvaise ?	Bonne	85,8	88,9	87,6
	Mauvaise	14,2	11,1	12,4
Total		100,0 (n=678)	100,0 (n=832)	100,0 (n=1301)

Source : GRMJ, *Sondage sur la migration des jeunes, 2004-2005.*

Le portrait exhaustif des groupes à l'étude permet de révéler leur constitution. Le profil sociodémographique, la situation objective sur le marché du travail ainsi que la perception subjective de cette même situation sont dorénavant mis en lumière. Il est maintenant possible de faire des parallèles entre ces trois groupes, de faire des constats et ainsi répondre à la question de départ de cette recherche.

CINQUIÈME CHAPITRE

LA DISCUSSION DES RÉSULTATS

Ce chapitre a pour but de tisser des liens entre toutes les parties de cette recherche. La question soulevée en début de processus s'interrogeait sur l'association entre les motifs de mobilité et le rapport au travail. Pour en arriver à répondre à cette question, trois objectifs avaient été fixés. Il s'agissait, premièrement, de décrire l'insertion professionnelle des jeunes selon leur motif de mobilité; deuxièmement, de décrire le rapport au travail des jeunes toujours selon leur motif de mobilité; et troisièmement de mesurer l'association entre le rapport au travail et l'insertion professionnelle au regard des motifs de mobilité.

5.1) L'insertion professionnelle

L'insertion professionnelle peut être définie et expliquée selon quatre façons de se représenter la réalité qui sont nommées paradigmes. Dans cette recherche, l'analyse de l'insertion professionnelle se teinte d'une couleur plutôt structuraliste, les constats sont vus à travers les lunettes de ce même paradigme et les explications en sont colorées. Dans un premier temps, les aspects plus objectifs de l'insertion professionnelle sont abordés, pour ensuite poursuivre avec les aspects plus subjectifs.

5.1.1) Situation objective

Au regard de la situation objective, un portrait général des répondants se dessine. Pour ce qui est du taux de personne en emploi, c'est presque la totalité (95,0%) des répondants qui occupe un travail, contre très peu (5,0%) qui sont en recherche d'emploi. Pour ce qui du type d'emploi, la plupart des étudiants (59,0%) occupe les emplois hautement qualifiés qui demandent un diplôme post-secondaire comme des postes de travailleurs en sciences et technologies, de professionnels et d'administrateurs. Par contre, en ce qui a trait aux emplois moyennement qualifiés, ce sont en grande partie les travailleurs (62,6%) qui occupent les postes d'employés de

bureau, de spécialistes dans la vente ou le service, de travailleurs manuels et d'ouvriers spécialisés. Les aventuriers, pour leur part, occupent plus souvent des emplois moyennement qualifiés (53,1%) même s'ils occupent une bonne proportion des emplois hautement qualifiés (46,9%). Au regard de ces résultats, il est possible de conclure que les jeunes qui migrent pour aller travailler recherchent l'accès à l'emploi le plus rapidement possible. La scolarité semble retarder l'accès au marché du travail, donc elle revêt un aspect moins important. Le travail est la priorité, le type d'emploi semble importer peu, car la plupart des travailleurs occupent des emplois moyennement qualifiés. Contrairement aux étudiants, qui eux, vont prendre le temps de se former avant d'accéder au marché du travail et ils vont se diriger vers des emplois plus qualifiés. Les aventuriers eux se scindent en deux parties presque égales entre les deux types d'emploi, ceux-ci quittent pour vivre leur vie, mais comme le devoir oblige, ils devront s'occuper à travailler ou encore à étudier. Il est donc possible de déduire que ce groupe est constitué d'un mélange de travailleurs et d'étudiants qui adoptent les mêmes façons d'agir que le groupe auquel ils sont associés. Selon Vultur (2006), le nombre d'emplois a augmenté pour l'ensemble des qualifications, mais ce sont les professions exigeant peu de qualifications qui ont connu le taux de création d'emplois le plus élevé. C'est peut-être parce qu'ils font face à un certain déclassement que ces jeunes occupent des emplois moyennement qualifiés.

Ensuite, en poursuivant dans la situation objective, les résultats se rapportant à la situation des jeunes sur le marché de l'emploi sont surprenants. En effet, ils sont neuf jeunes sur dix qui travaillent à temps plein. Il est important de mentionner que le nombre d'heures associé au travail à temps plein n'était pas prédéfini dans le sondage. Cette réponse se teinte alors d'un peu de subjectivité, car le nombre d'heures pour définir le travail à temps plein fut laissé à la discrétion des répondants. En ce qui a trait au revenu, c'est près des deux tiers des répondants de chaque groupe qui gagnent moins de 30 000\$ par année. Paradoxalement, lorsqu'il leur est demandé

s'ils sont satisfaits de leur situation financière, la majorité (90%) affirme que leur situation financière est bonne.

Pour mieux situer la situation des jeunes sur le marché du travail, Laflamme (1993) a défini l'insertion professionnelle comme un processus en trois instances : la formation professionnelle, la transition professionnelle et l'intégration professionnelle. Cette définition en trois étapes établie dans le cadre conceptuel devait favoriser le classement des répondants selon l'étape où ils se situent dans leur processus d'insertion. Dans cette recherche, les répondants se situent nécessairement au-delà de l'étape de la formation professionnelle, car le processus de sélection établi faisait en sorte que les répondants de la population à l'étude étaient sur le marché du travail. Certains sont plus scolarisés, d'autres moins, mais l'importance de la scolarisation dans le processus d'accès au marché de l'emploi ne fait aucun doute pour chacun d'eux, et ce, peu importe le groupe. De plus, il est évident que les valeurs véhiculées par le système d'éducation sont celles de la classe dominante, car le discours dominant semble intégré par la majorité des jeunes, notamment en ce qui a trait à l'importance de la formation.

Pour ce qui est de la transition professionnelle, elle représente le passage entre l'école et le travail. Par contre, pour revenir à l'explication de Bourdon (2001), le mot transition est de plus en plus mal choisi. Celui-ci réfère à un passage d'un état à un autre en passant par un état intermédiaire qui est souvent représenté par un creux en comparaison aux deux autres états. De nos jours, il est plus difficile de parler d'un véritable état intermédiaire, il faut plutôt concevoir cette zone comme la superposition des deux états-pôles, c'est-à-dire les études et le travail, car ce sont la majorité des jeunes qui oscillent, et ce, de plus en plus longtemps, entre les deux pôles. Bref, tout comme pour la première instance, le processus de sélection fait

abstraction de ces jeunes, car ils devaient être sur le marché de l'emploi pour faire partie de l'étude.

Il reste donc la dernière instance et non la moindre, celle de l'intégration professionnelle. Cette intégration organisationnelle est souvent définie comme étant la période nécessaire à l'adaptation à un nouveau contexte, c'est-à-dire à l'ajustement des attentes de l'acteur et de l'organisation. L'intégration se mesure par la satisfaction au travail, le roulement du personnel, l'ajustement des attentes ainsi que par la socialisation. Comme les résultats le reflètent bien, les jeunes travaillent, certes, mais ils semblent n'avoir aucune sécurité, aucune stabilité et se satisfont d'un salaire inférieur à 30 000\$ par année. Est-ce possible de parler d'intégration professionnelle? À ce moment, une nuance très importante s'impose, il faut distinguer l'intégration à l'entreprise de l'intégration professionnelle, parce que le passage dans une entreprise peut représenter seulement une étape dans le but d'accéder à une autre entreprise, où commencera peut-être la véritable intégration professionnelle. Pour les jeunes d'aujourd'hui, le travail salarié du lundi au vendredi, de neuf à cinq, protégé par un syndicat, avec vacances payées et avantages sociaux, n'est plus le modèle qui prédomine, explique Jacques Hamel dans une entrevue avec Marie-Hélène Proulx (2006).

L'emploi atypique, qui n'est plus si atypique tellement il est devenu la norme, signifie le travail à temps partiel, à durée déterminée, autonome, temporaire, occasionnel, sur appel, ou obtenu par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire. Les entreprises en sont friandes, tant au privé qu'au public. Il leur permet de faire des économies substantielles sur le plan des avantages sociaux, des fonds de pension, de la masse salariale et des frais d'exploitation. Ce sont évidemment les jeunes qui en paient le prix car ils voient leurs conditions d'insertion se dégrader. Il

est important de se demander si la véritable intégration professionnelle sera un jour accessible à ces jeunes, et si oui à l'intérieur de quel laps de temps.

5.1.2) Situation subjective

Sur le plan de la situation subjective, les réponses sont semblables. Pour ce qui est des taux d'accord concernant les opinions face au marché du travail, deux tiers des répondants affirment que dès leurs premiers emplois, ils ont pu trouver un travail à leur goût et qui correspondait à leurs études. La majeure partie des répondants (86,0%) de chaque groupe dit avoir aujourd'hui des conditions de travail qui les satisfont et moins de 15,0% ont déjà fait face à des reproches dus au manque d'expérience de travail. Un peu plus du quart des répondants pensent que le peu d'emplois disponibles actuellement nuit à leurs chances de trouver un travail correspondant à leurs aspirations. Une minorité (12,0%) admet n'avoir jamais eu d'emploi stable. En lien avec ce que le Conseil supérieur de l'éducation (1997) évoque, la société québécoise fait face au paradoxe d'une économie dynamique qui génère du chômage. Plusieurs causes semblent expliquer cette dynamique, comme la mondialisation de la production et des marchés qui accentue la compétitivité pour une plus grande rentabilité, la réingénierie des processus qui entraîne la restructuration des organisations et la rationalisation des façons de faire et, enfin, la prolifération des nouvelles technologies informatiques. Cette quête d'une meilleure productivité diminue les besoins de main-d'œuvre, ayant pour conséquence de voir les emplois atypiques de plus en plus présents. Les emplois typiques convoités, stables avec de bonnes conditions de travail sont en voie d'extinction. Il est déjà surprenant de voir que seulement un quart des répondants de chaque groupe sont conscients de la réalité actuelle de la précarité, de l'incertitude et de l'accroissement des écarts entre ceux et celles qui réussissent à intégrer le marché du travail et les autres qui n'y arrivent pas. Il est donc possible d'appuyer les dires de José Rose (2001) qui affirme que nous faisons face à une crise de l'emploi ou plutôt une crise des formes et de la répartition

de l'emploi, mais que les jeunes n'en sont pas conscients. De plus, il est pour le moins surprenant de voir que plus de huit jeunes sur dix semblent satisfaits de leurs conditions de travail lorsque le salaire de la majorité des répondants se situe sous les 30 000\$ par année. Ce qui ressort de cette analyse amène à penser que les jeunes se satisfont de ce qu'ils ont parce qu'ils ne peuvent pas avoir mieux.

Pour deux tiers de ces jeunes, le travail qu'ils occupent est en lien avec leur domaine de formation. Tout dépendant des groupes, une grande partie (75,0% à 80,0%) des répondants croient que sans diplôme, il est difficile d'avoir de bonnes conditions de travail. Cette même proportion (80,0%) de jeunes est persuadée que la poursuite d'autres études leur ouvrirait des portes sur le marché du travail. Cet engouement pour les études s'explique en faisant un lien avec la théorie sur le pouvoir du diplôme de Laflamme (2002). En présentant la scolarisation comme étant la norme de l'insertion et en faisant porter la responsabilité de l'échec ou de la réussite de l'insertion à l'individu, la société de décharge de tout fardeau. Les jeunes ont donc l'impression que s'ils avaient étudié plus ou dans un autre domaine, ils auraient réussi à obtenir une meilleure situation et une meilleure insertion professionnelle. Pourtant, toute société a une capacité objective d'insertion des individus et celle-ci affiche une diminution engendrée par certains facteurs comme la technologisation et la mondialisation. Il est important de spécifier que cette diminution est suscitée par la société elle-même et non par l'individu. Le jeune ne doit pas porter ce fardeau sur ses épaules, ce serait comme de lui demander d'être à l'affût constant des besoins du marché pour posséder le diplôme qui entre dans les besoins du marché, au bon temps et au bon moment, afin de s'assurer une insertion décente sur le marché du travail. C'est d'ailleurs ce que Baby (2005) nomme la « privatisation perfide d'un problème de société », s'illustrant notamment dans l'importance accordée au diplôme et à la poursuite d'études pour améliorer leur situation. Les jeunes ressentent cette responsabilité qui leur incombe d'étudier pour arriver à s'insérer professionnellement.

Peu de répondants (15,0%) considèrent que leurs responsabilités familiales les ont limités sur le marché du travail. Les contacts personnels ont grandement aidé près du deux tiers des répondants de chaque groupe à trouver un emploi et la personnalité a joué un rôle important dans cette même recherche d'emploi pour près de neuf jeunes sur dix. L'énoncé sur les contacts personnels se rapporte directement à la théorie du capital social de Bourdieu (1979). Celle-ci désigne la somme des ressources actuelles ou virtuelles qui reviennent à un individu ou à un groupe du fait qu'il possède un réseau durable de relations, de connaissances et de reconnaissances mutuelles plus ou moins institutionnalisées, c'est-à-dire aussi la somme de capitaux et de pouvoirs que ce réseau permet de mobiliser. Ce qui signifie que pour faire face au marché de l'emploi et à ses changements constants, les jeunes doivent posséder un grand nombre de contacts et de relations pour leur permettre de se trouver un emploi salarié. Les données montrent aussi que les jeunes mobilisent ce réseau de contacts pour se trouver un emploi.

Pour ce qui est de la personnalité, tout comme des contacts personnels, le principe est simple, les jeunes, à leur insu, se représentent la réalité à travers un paradigme particulier. En se référant à la grille développée par Laflamme (1993), il est possible de mentionner que les jeunes ont un discours qui se rapproche plutôt des principes évoqués par les auteurs du paradigme phénoménologiste. Chaque paradigme se situe sur deux axes : celle de la conception de la sociologie et celle de la conception de la société. Selon l'analyse effectuée dans cette recherche, la population à l'étude tend à avoir une conception subjectiviste de la sociologie en ce qui a trait à l'insertion professionnelle. C'est-à-dire qu'ils perçoivent l'insertion professionnelle comme étant la responsabilité de l'acteur et non des structures. Dans cette perspective, trouver un emploi repose donc sur le fait que l'acteur a une belle personnalité, qu'il a un bon réseau social et qu'il est bien formé selon les besoins de l'entreprise. La responsabilité des institutions, la conjoncture économique, les pratiques des entreprises ou les politiques publiques ne sont que marginalement prises en compte.

Pourtant, selon la teinte structuraliste de cette recherche, les structures sociales seraient en grande partie défavorables à l'insertion professionnelle des jeunes. Selon les répondants, les déterminismes sociaux agissent sur les acteurs et leur rôle est de s'adapter à la situation du marché de l'emploi et donc de s'ajuster aux fluctuations des institutions. Ces jeunes semblent croire que leur personnalité peut, dans une certaine mesure, les aider à contourner les écueils du marché de l'emploi.

Sur l'axe de la conception de la société, ils se situent plutôt du côté de la régulation. Ils ne semblent pas entrevoir la possibilité de changer les choses. Ils semblent penser que la société est faite ainsi et qu'il faut s'y adapter. Certains penseurs du paradigme phénoménologique ou humaniste accordent la responsabilité de s'insérer professionnellement à l'individu et s'il ne réussit pas, il en dépend que de lui. Ces approches comportent des aspects positifs non négligeables comme la valorisation de la volonté, de l'entrepreneurship et de l'accomplissement personnel de l'individu ainsi que la responsabilisation du jeune face à sa vie et à ses choix. Dans cette perspective, l'individu possède les qualités, les valeurs et les stratégies nécessaires pour arriver aux buts qu'il s'est fixés, il doit donc apprendre à utiliser ses forces et ses atouts à bon escient. Pour eux, la situation sur le marché de l'emploi n'y est pour rien, elle peut même être considérée comme partie prenante du processus d'émancipation des jeunes. Le raisonnement teinté des principes du paradigme phénoménologique est tout à fait normal, car il est le reflet du discours dominant. À la lumière du paradigme structuraliste et même fonctionnaliste, le jeune est en partie victime de l'infrastructure économique et, peu importe son bagage, son expérience et ses stratégies, il doit se plier au marché. La marge de manœuvre de l'individu dans son processus d'insertion est minimisée et le jeune se déresponsabilise face à l'effort à fournir pour arriver à ses fins.

Dans le but de sortir des extrêmes et de trouver une zone grise ou un terrain d'entente entre ces façons d'expliquer l'insertion professionnelle, José Rose (1999) explique

que les deux positions pures n'existent pas. Entre le jeune « acteur de sa vie » et le jeune « produit des structures », il existe une position intermédiaire. Le jeune doit prendre conscience qu'il n'est pas le seul responsable de son insertion, mais qu'il n'est pas non plus complètement à la merci du marché. Le jeune se situe entre stratégie et contrainte. C'est un mélange, les jeunes effectuent des choix et prennent des décisions, mais la conjoncture économique pèse énormément dans la balance de l'insertion professionnelle des jeunes. Pour terminer, les conclusions de Rose (1999) rejoignent celles du structuralisme, car il en arrive au constat que les stratégies des jeunes ne sont pas une dimension dominante de la définition actuelle des formes de l'emploi. Avec le poids des divers éléments qui encadrent les décisions des individus comme :

L'ampleur du chômage qui réduit les perspectives de négociation et contraint à accepter des types d'emplois, des statuts, des rémunérations très éloignés des projets personnels ; l'importance des pratiques des entreprises qui imposent des critères de sélectivité, des formes de déclassement, qui limitent les marges de décision ; le poids crucial des politiques publiques qui définissent les statuts et stigmatisent les populations, les marges de liberté des jeunes sont finalement assez réduites (p.174).

Enfin, il est maintenant possible d'établir le type d'insertion professionnelle auquel les jeunes font face selon les quatre types déterminés par Paugam (1999). Pour s'ajuster à la précarité du marché de l'emploi actuel, les jeunes ont développé des stratégies qui font en sorte qu'ils accordent moins d'importance au travail et que les qualités recherchées de celui-ci sont la satisfaction personnelle, le fait qu'il soit intéressant et qu'il permette la réalisation de soi. Donc, de façon évidente, le travail est satisfaisant pour les jeunes, mais ils vivent sous le joug de la précarité et de l'instabilité. Rares sont les jeunes qui peuvent affirmer avoir droit à une stabilité d'emploi, donc ils font face au deuxième type d'insertion qui est celui de l'intégration incertaine. Elle offre une satisfaction sans apporter une sécurité d'emploi. Par contre, cette satisfaction est biaisée, car elle se base sur des critères subjectifs comme la réalisation de soi et le fait que leur travail leur semble intéressant. Sans

l'intériorisation du discours dominant, il serait facile d'affirmer que ces jeunes ont plutôt tendance à faire face à une intégration disqualifiante qui offre ni stabilité ni satisfaction. Par contre, même si ces derniers semblent satisfaits, ce type d'intégration fait quand même partie intégrante de la réalité de certains jeunes. Les deux autres types d'insertion sont très peu présents dans la réalité actuelle. Pour les jeunes, l'intégration laborieuse, qui apporte stabilité mais qui ne constitue pas une source de satisfaction, représente l'insertion vécue par leurs parents et, en lien avec leurs valeurs, elle semble être le type d'insertion à bannir de leur vie, car elle ne représente pas assez de variété pour permettre d'élargir leurs compétences et leur personnalité (Hamel 2006). Pour terminer, le type idéal d'intégration combine la satisfaction et la stabilité et il se nomme l'intégration assurée. Ce type d'insertion représente une denrée de plus en plus rare de nos jours, ceux qui y ont droit peuvent se compter choyés et les autres ne peuvent qu'espérer l'atteindre avant la fin de leur vie active.

5.1) Le rapport au travail

Dans cette recherche, le rapport au travail se définit selon deux types. Ces deux types ont été relevés par plusieurs chercheurs, la nomenclature varie, mais la terminologie retenue est celle de Gorz (1988) qui propose : le rapport hétéronome au travail et le rapport autonome au travail. Le rapport hétéronome se définit comme étant le travail que l'individu doit accomplir et qui est coordonné de l'extérieur par une organisation. L'individu fait partie des rouages d'une grande machine qui ne lui confère aucune responsabilité et aucune autonomie. Le but de ce travail est souvent très instrumental, c'est-à-dire gagner de l'argent. Le rapport autonome considère plutôt le travail comme une source de réalisation, d'accomplissement. Contrairement au travail hétéronome, l'individu n'est pas dirigé et peut faire preuve d'autonomie, d'initiative et de responsabilité.

Au regard des résultats obtenus, certaines réponses permettent d'effectuer quelques déductions. En ce qui a trait à la question sur les préférences à l'égard de l'emploi, les

trois groupes penchent massivement en faveur d'un emploi intéressant, plutôt qu'un emploi stable ou bien payé. Ce qui représente un peu plus de la moitié chez les travailleurs, presque les trois quarts chez les étudiants et près du deux tiers chez les aventuriers, ce qui est assez significatif. De plus, parmi un choix d'énoncés comme avoir un travail qui paie bien, qui offre des possibilités d'avancement, qui concilie famille-travail, qui procure de la satisfaction personnelle ou qui donne des responsabilités, le plus haut taux d'accord s'attribue à un travail qui procure de la satisfaction personnelle chez les étudiants (99,1%) et chez les aventuriers (98,1%). Pour les travailleurs, une majorité (92,3%) acquiesce à cet énoncé, mais dans leur cas, le plus haut taux d'accord se retrouve au niveau d'un travail qui donne des responsabilités avec 92,7% qui se situe au niveau du deuxième taux d'accord le plus élevé chez les deux autres groupes. Ce qui peut permettre d'affirmer que le rapport au travail que les jeunes préconisent serait le rapport autonome car le fait d'avoir un travail intéressant et qui procure des responsabilités sont des éléments constitutifs de sa définition. Les choses ont bien changé depuis l'étude de Gorz en 1988. Il n'y a pas très longtemps, la majorité des jeunes avait un rapport hétéronome au travail. Les changements structurels survenus dans les dernières années ont amené une modification radicale à ce niveau.

Selon Hamel (2003), il serait normal que les jeunes adhèrent à un rapport au travail plus expressif ou autonome, car ils sont sous le joug de la précarité. Hamel explique que les jeunes ne peuvent attribuer au travail des qualités qui lui font défaut comme la protection, la stabilité et la sécurité, c'est pourquoi ils vont rechercher en lui une toute autre fonction qui ne dépend que d'eux, comme la satisfaction personnelle, l'intérêt et l'accomplissement. Il serait facile de penser que les échecs face au travail salarié conduisent les jeunes à lui attribuer une fonction instrumentale, c'est-à-dire gagner de l'argent. Mais au contraire, comme ils sont assujettis à la précarité, et ce, par la nature même de leur travail, ils font preuve d'adaptation et cherchent à harmoniser le travail

avec leurs intérêts personnels. Le travail se retrouvant souvent très loin dans les priorités des jeunes.

Par contre, Hamel (2003) souligne, à partir de son étude auprès des diplômés universitaires, le fait qu'en vieillissant le rapport au travail de ces mêmes jeunes se modifie pour tendre vers un rapport au travail plutôt instrumental. Ils en viennent à considérer comme des valeurs propres au travail le fait d'être fixe, bon et stable. Après 10 ans, ils sont prêts à remuer ciel et terre pour obtenir un poste permanent. Le travail est placé de plus en plus haut dans l'échelle des priorités au fur et à mesure qu'ils prennent de l'âge et que leurs responsabilités familiales et financières augmentent. Ils sont contents de pouvoir compter sur un emploi stable et d'avoir un horaire régulier, certains vont même jusqu'à devenir d'ardents militants syndicaux pour avoir accès à cette réalité qu'est la stabilité. En conclusion, malgré ces fluctuations, il est important de mentionner, que dans la présente étude, les différences entre les trois groupes sont minimales et comme les répondants sont encore jeunes, ils adoptent un rapport autonome face au travail, et ce, peu importe le motif de migration.

5.3) Influence des motifs de mobilité sur le rapport au travail et l'insertion professionnelle

Pour récapituler, les répondants adoptent un rapport autonome face au travail, car ils connaissent la précarité qui sévit sur le marché de l'emploi et ils ne peuvent espérer de bonnes conditions de travail, une rémunération acceptable et une stabilité d'emploi. Ils accordent donc peu d'importance au travail et se contentent de trouver de l'intérêt et de l'accomplissement dans celui-ci. Ensuite, compte tenu du pouvoir du diplôme, la scolarisation devient la norme de l'insertion et les jeunes en portent la responsabilité. Les répondants croient alors qu'ils sont responsables de leur situation et la scolarisation représente un moyen d'accéder à une insertion professionnelle de

meilleure qualité. De plus, ils se satisfont de conditions de travail et d'une rémunération à des niveaux à plusieurs égards surprenants. Dans cette situation, ils semblent porter le poids de leur insertion en croyant sincèrement que celle-ci dépend de leur personnalité et de leurs contacts personnels. Ils ont intériorisé l'idéologie dominante et sont convaincus que la société est telle et qu'ils doivent s'y adapter. Comment ces jeunes peuvent-ils en être arrivés à ce point ? Ils ont seulement intégré ce que le discours dominant leur dit depuis toujours, notamment à l'école.

Antoine Baby s'indigne devant cette intégration du discours dominant. Il nomme le phénomène « la privatisation perfide d'un problème de société » et il souligne que les jeunes sont sous anesthésie sociale. Pour Baby (2005), la privatisation perfide concerne les mécanismes psychosociaux déloyaux qui permettent de transformer en un problème d'individu ce qui était jusque-là considéré comme un problème de société. Ces mécanismes seraient mis en branle par l'État pour afficher son désengagement en se décrétant non responsable de la situation et ainsi transférer cette responsabilité à l'individu pour le faire croire qu'il est l'auteur de sa propre misère. Cette privatisation participe à l'exclusion de plusieurs jeunes, et ce, dès le secondaire. Par exemple, en ayant recours au terme « décrocheur », l'État convainc le jeune que celui qui décroche de l'école et qui fait l'action de quitter est responsable de son exclusion et que l'école n'y est pour rien. Il est intéressant de mentionner que l'étude de Baby portait sur les jeunes poqués ou décrocheurs, mais que finalement, à la lumière des résultats de la présente recherche, ces constats peuvent être généralisés à l'ensemble de la population à l'étude.

Les jeunes ont été socialement anesthésiés. Le néolibéralisme a su dominer la conscience et opérer des mutations de la condition humaine en cédant la responsabilité de l'insertion sociale et professionnelle à l'individu. Les jeunes ont intériorisé ce discours et cette responsabilité à un point tel qu'ils n'éprouvent pas la moindre rancœur envers personne d'autre qu'eux-mêmes, car ils sont, selon eux,

l'auteur de leur propre misère. C'est ce qui permettrait d'expliquer que les jeunes se satisfont de leurs conditions plutôt difficiles sur le marché de l'emploi.

En somme, ces propos permettent d'affirmer que les différents motifs de mobilité n'ont aucune influence sur l'insertion professionnelle et le rapport au travail. De toute évidence, peu importe les attentes, les aspirations et surtout le motif pour lequel le jeune quitte sa région d'origine, le discours dominant si bien intégré domine les agissements des jeunes et les amène à se fondre dans la masse, à se soumettre à la précarité et à accepter leur situation et ce malgré des conditions qui pourraient sembler inacceptables.

CONCLUSION

Cette section permet de récapituler l'essentiel de cette recherche en offrant un résumé succinct de chacune des parties de celle-ci. Comme la résolution de certaines questions amène d'autres questions à émerger, l'ouverture vers de nouvelles pistes de questionnement clôturera cette conclusion.

Le problème mis en relief dans cette recherche se rapporte au fait que les jeunes vivent de la précarité passant d'un état d'exception à une presque norme. Cette précarité amène une augmentation de l'emploi atypique au détriment de l'emploi typique. Les jeunes, pour s'adapter à cette nouvelle réalité, modifient leurs perceptions en développant de nouvelles valeurs et en adoptant des stratégies d'insertion différentes. Ces nouvelles façons de réagir amènent la moitié des jeunes à se déplacer d'une région administrative à une autre. En effet, la mobilité géographique est un phénomène de plus en plus important, car elle a de graves effets sur certains types de régions.

Lors de leur départ, trois motifs principaux sont évoqués par les jeunes : le départ pour les études, pour le travail et pour « vivre leur vie ». Même si le travail occupe une place centrale dans notre société et qu'il représente la pierre angulaire de l'insertion professionnelle et sociale, nombre de jeunes admettent quitter pour vivre leur vie. Bref, la forme de travail stable et permanente connue et convoitée durant les Trente glorieuses n'est plus une réalité pour les jeunes d'aujourd'hui. Ils considèrent le travail comme précaire et leur rapport au travail se modifie. Les jeunes intègrent le discours dominant et s'adaptent à la nouvelle réalité du travail. Cette situation amène à réfléchir sur l'existence de différents rapports au travail chez les jeunes d'aujourd'hui. Les objectifs de recherche de cette étude ont donc été de décrire l'insertion professionnelle et le rapport au travail des jeunes selon leur motif de

mobilité pour en arriver à la conclusion que l'insertion professionnelle et le rapport au travail ont bien changé, mais que les différents motifs de mobilité n'y sont pour rien.

Pour mieux comprendre cette problématique, un cadre conceptuel est mis en place pour apporter une compréhension plus approfondie des concepts et des théories de base de la recherche. Un des concepts importants : l'insertion professionnelle est définie par Laflamme (1993) qui propose quatre visions du monde ou plutôt paradigmes : le fonctionnalisme, le phénoménologisme, l'humanisme et le structuralisme. Cette recherche, effectuée et analysée selon les principes du structuralisme, définit l'insertion professionnelle comme étant une responsabilité des institutions ou des structures et non seulement comme relevant de l'individu et prône le changement dans la société. De plus, l'analyse a recours à des théories teintées de principes structuralistes comme la transformation d'une marginalisation objective en une marginalisation subjective de Deschenaux et Laflamme (2007), le pouvoir du diplôme de Laflamme (2002), le capital social de Bourdieu (1980b) ainsi que le processus transitionnel de Bourdon (2001).

Un autre concept important est le rapport au travail. La définition de Gorz (1988) définit les deux différents types de rapport au travail. Il est possible d'avoir, face au travail, un rapport autonome ou un rapport hétéronome. Les résultats offrent une classification des jeunes de cette recherche selon la nomenclature de Gorz.

Ensuite, toute recherche en éducation sous-tend trois grands courants épistémologiques. La recherche quantitative, comme il a été question ici, s'associe avec le paradigme positiviste, où la réalité existe indépendamment du chercheur et le but est de créer des généralisations. Il existe plusieurs méthodes de collecte de données, mais dans la présente recherche, il a été question du sondage. Le sondage se caractérise par la pose de questions et par la formation d'un échantillon. Le sondage

de type ponctuel a été effectué par le Groupe de recherche sur la migration des jeunes.

Pour les besoins de cette recherche, les données provenant d'un autre sondage, c'est-à-dire celui du GRMJ, sont utilisées. Cette façon de fonctionner se nomme l'analyse de données secondaires. À partir de l'échantillon total du sondage de base du GRMJ, un nouvel échantillon se crée à partir de différents critères de sélection. L'échantillon représentatif se construit donc avec tous les jeunes de 20-34 ans, ruraux et urbains, hommes et femmes, de tous les niveaux de scolarité dont le départ du foyer familial coïncidait avec la première migration à l'extérieur de la région administrative d'origine. Parmi ces jeunes, seulement ceux qui occupaient un emploi au moment du sondage ont été sélectionnés, pour en arriver à un échantillon total de 2811 jeunes qui a été divisé en trois groupes. Le premier groupe, nommé les étudiants, compte 678 jeunes et se constitue de ceux qui ont donné comme seul motif de départ les études. Le deuxième, qui compte 832 jeunes, se compose de ceux ayant donné comme seul motif de départ le travail et se nomme les travailleurs. Pour terminer, le troisième groupe compte 1301 jeunes. Il se compose de ceux ayant comme seul motif de partir pour « vivre leur vie » et il porte le nom des aventuriers.

Les étudiants sont représentés par autant d'hommes que de femmes. Les deux groupes d'âge les plus nombreux sont les 30-34 ans (42,0%) et les 25-29 ans (40,1%). La majorité (41,0%) d'entre eux provient des régions intermédiaires, mais ce sont quand même les étudiants qui proviennent en plus grand nombre des régions périphériques (24,9%). Plus de la moitié des étudiants détiennent un diplôme universitaire, ils sont donc les plus scolarisés, tout comme leurs parents.

Pour ce qui des travailleurs, les deux tiers de ceux-ci sont des hommes. Les groupes d'âge sont répartis de façon similaire aux étudiants, les deux groupes d'âge les plus nombreux sont les 30-34 ans (44,5%) et les 25-29 ans (36,5%). En ce qui a trait aux

régions d'origine, les travailleurs proviennent pour la plupart (46,1%) des régions métropolitaines. Les travailleurs sont les moins scolarisés tout comme leurs parents.

Chez les aventuriers, la proportion d'hommes est légèrement plus grande (57,8%) que celle des femmes. La distribution des groupes d'âge demeure la même ayant comme groupes les plus nombreux les 30-34 ans (45,1%) et 25 et 29 ans (37,6%). Les aventuriers sont partagés quant aux régions d'origine, ils viennent des régions intermédiaires et métropolitaines à proportion égale (40,0%). En ce qui a trait à la scolarité, les aventuriers, tout comme leurs parents, affichent une position mitoyenne. Ils ne sont ni les plus scolarisés, ni les moins scolarisés.

De façon générale, les différences entre les trois groupes ne sont pas significatives. Selon la grille créée par Laflamme (1993), les jeunes agissent selon les principes phénoménologistes. Ce qui signifie qu'ils sont convaincus que la responsabilité de leur insertion professionnelle ne dépend que d'eux-mêmes et que la société est ainsi, ils ne peuvent rien y faire. Selon le même auteur, les jeunes du sondage se situent au niveau de la dernière instance qu'est l'intégration professionnelle. Cette dernière signifie que les jeunes sont intégrés à l'entreprise, mais ils ne sont pas insérés professionnellement. Cette façon de percevoir l'insertion professionnelle reflète l'influence du discours dominant. Selon Baby (2005), la société tend à effectuer la privatisation perfide d'un problème de société. C'est-à-dire qu'elle tente de transformer ce qui avait jusqu'à maintenant été un problème de société, comme l'insertion professionnelle, en un problème d'individu. Bref, il est possible de conclure que les motifs de mobilité n'ont rien à voir avec l'insertion professionnelle. Peu importe le motif pour lequel le jeune quitte sa région d'origine, l'intégration du discours dominant semble diriger les agissements des jeunes, et ce, à leur insu.

Comme les trois groupes sont semblables, le rapport au travail est le même pour tous les groupes. Les jeunes ont un rapport autonome face au travail, c'est-à-dire qu'ils

partagent une vision du travail qui est source de réalisation et d'accomplissement, et ce, peu importe le motif de mobilité. Cette perception générale est due au fait que les jeunes font face à la précarité et qu'ils ont intégré cette réalité comme étant la leur. Ils s'adaptent donc à des conditions et des revenus précaires parce qu'ils ne peuvent espérer mieux. Les jeunes sont socialement anesthésiés, comme le mentionne Baby (2005). Le néolibéralisme a su dominer la conscience et opérer des mutations de la condition humaine en cédant la responsabilité de l'insertion sociale et professionnelle à l'individu. Les jeunes ont intériorisé ce discours et cette responsabilité à un point tel qu'ils n'éprouvent pas la moindre rancœur envers personne d'autre qu'eux-mêmes, car ils sont, selon eux, l'auteur de leur propre misère. Bref, tout comme pour l'insertion professionnelle, les motifs de mobilité semblent n'avoir aucun effet sur le rapport au travail.

Plusieurs recherches ont porté sur la transition ainsi que sur l'insertion professionnelle. Celle-ci s'interroge plutôt sur l'instance de la formation. Le fait de fréquenter l'école plus longtemps et d'avoir accès à un niveau de scolarité supérieur semble amener une plus grande lucidité dans la perception du marché du travail chez les jeunes. En effet, les résultats montrent que malgré des différences très peu marquées, les étudiants sont plus scolarisés et ils semblent plus réalistes face à l'incidence réelle qu'a la formation sur l'ouverture du marché du travail. À partir de ce constat, serait-il possible d'envisager que la scolarité pourrait avoir une influence plus marquée sur l'insertion professionnelle et le rapport au travail que les motifs de mobilité ?

À la lumière d'une étude effectuée par Deschenaux (2007), il semblerait que non. Certaines différences existent sur le plan des conditions objectives d'insertion professionnelle, par contre la représentation que se font les jeunes de leur rapport à l'emploi semble peu influencée par leur niveau de scolarité. À partir d'une analyse factorielle, un facteur désigné comme le rapport à l'emploi a été créé. Celui-ci

représente le pouvoir que ces jeunes estiment détenir quant à leur insertion professionnelle, à leur confiance de pouvoir obtenir un emploi quand ils le désirent, sur l'avancement qu'ils pourraient avoir dans leur emploi, sur leur satisfaction à l'égard de leurs conditions et sur le déroulement de leurs démarches de recherche d'emploi. Les diplômés universitaires sont plus nombreux à présenter un rapport fort face à l'emploi, mais la différence n'est pas importante. Plus de la moitié des jeunes peu scolarisés (53,0%) estiment détenir un fort pouvoir sur le marché de l'emploi. De plus, les peu scolarisés sont 95,4% à gagner moins de 30 000\$ contre 50,7% pour les universitaires. Paradoxalement, les jeunes peu scolarisés comme leurs homologues plus scolarisés estiment bien se tirer d'affaire et semblent globalement satisfaits de leur insertion professionnelle, malgré des salaires et des conditions différentes. À la suite de ce constat, tout comme les motifs de mobilité, les niveaux de scolarisation n'influencent pas le rapport au travail et l'insertion professionnelle chez les jeunes. Les jeunes réagissent donc tous de façon docile à la détérioration du marché de l'emploi, et par le même fait, de leur niveau de vie. Cette adaptation, cette acceptation des jeunes face à la précarité, cette anesthésie sociale proviendrait donc de l'endroit accessible et obligatoire à tous, l'école, mais peu importe le niveau d'enseignement. Cette constatation porte à penser que les enseignants débutent plus tôt qu'il est possible de l'imaginer à transmettre les valeurs du discours dominant.

Plusieurs recherches en sociologie de l'éducation ont montré que les institutions d'enseignement, l'école, était un excellent véhicule de l'idéologie dominante. Les trois missions de l'école sont instruire, socialiser et qualifier. Comme qualifier renvoie directement au marché du travail, il est important, en éducation, de s'arrêter sur les valeurs ainsi que sur les savoirs qui sont transmis dans nos établissements scolaires. Ces valeurs et ces savoirs influent sur le rapport au travail des jeunes et sur leur insertion professionnelle. Le travail étant une valeur centrale dans notre société, les institutions scolaires tendent à vouloir répondre aux exigences du marché de l'emploi. Selon Boivin et Laflamme (1992), au cœur même de la différenciation de la

préparation professionnelle selon le domaine d'études et des compétences techniques spécifiques à chacun, il existe aussi une différenciation des valeurs associées aux différents champs d'études. « Pour s'intégrer au marché du travail et, plus précisément, dans une entreprise, il faut partager un certain nombre de compétences sociales, c'est-à-dire des manières de se comporter avec les autres travailleurs et travailleuses » (p.153). L'apprentissage de certaines valeurs et de certaines normes devient indispensable à tout travailleur afin de modeler son comportement en fonction des attentes de l'entreprise. À la lecture de l'article de Boivin et Laflamme (1992), les enseignants de la formation professionnelle sont d'accord pour que l'enseignement soit orienté selon les besoins de l'entreprise en transmettant des valeurs telles que la discipline, le travail manuel, le respect de l'autorité, le bon langage et une tenue vestimentaire adaptée, l'obéissance et l'ordre. Il semblerait que ce niveau d'enseignement veuille créer des travailleurs dociles. Mais le propre de l'éducation n'est-il pas de créer des citoyens, des gens qui réfléchissent et qui sont dotés d'esprit critique ? La mission de l'école semble être délaissée rapidement pour plaire aux entreprises.

De plus, lors de l'étude, certaines valeurs arboraient une importance moins grande comme la formation du caractère et la rémunération. Il n'est pas surprenant de retrouver ces deux valeurs en dernière position. Le caractère représente l'antipode de la docilité et pour ce qui est de la rémunération, la description qui l'accompagne se lit ainsi : « les étudiants ne sont pas intéressés que par le salaire dans leur futur emploi » (p.9). Il est difficile de placer cette valeur au centre des préoccupations lorsque que le contenu de l'énoncé dicte, de façon prescriptive, le contraire. Il est maintenant beaucoup plus facile de comprendre pourquoi les jeunes portent peu d'importance au salaire et qu'ils préfèrent porter davantage leur attention sur l'accomplissement et le fait de trouver leur travail valorisant. Il serait très intéressant de pouvoir transférer cette étude à d'autres niveaux d'enseignement autant au primaire et au secondaire qu'à l'université.

Dans un même ordre d'idées, Malenfant, LaRue, Mercier et Vézina (2002) étudient une clientèle différente ayant vécu la précarité. En opposition à Boivin et Laflamme (1992), les répondants placent la rémunération au premier rang de leur préoccupation, ce qui est normal ayant été dans un période de travail précaire durant plus de deux ans. Par contre, à l'aide de l'étude de Tchernia (2005), un rapprochement se dessine entre les attentes des Québécois et des Européens. Les Européens placent, eux aussi, la rémunération au premier plan, mais ils sont plus inquiets de leur bien-être, ils pensent à l'ambiance de travail, à l'intérêt qu'ils ont face à celui-ci et à la stabilité qu'il offre. Les Québécois, quant à eux, se soucient plutôt d'être reconnus, de créer des liens, d'aider les autres et de se réaliser. Il estprenant de constater que la réalité de la précarité sévit d'un pays à l'autre, les préoccupations sont les mêmes, mais les attentes sont différentes. Les Québécois, contrairement aux Européens, ne se questionnent pas face à la stabilité de leur emploi s'ils ont de l'intérêt face à celui-ci ou s'ils aiment l'ambiance. Ceci en dit énormément sur le discours intériorisé par les Québécois. Le discours dominant sur la normalité de la précarité est tellement intériorisé qu'ils se satisfont d'avoir un travail et tentent d'agrémenter leur réalité en créant des liens et en cherchant une valorisation auprès de leurs collègues.

Le fait que le système d'enseignement est un lieu de socialisation pour la jeunesse fait en sorte qu'il participe à la transmission des valeurs de la classe dominante, sans oublier l'effort fait pour répondre aux attentes des employeurs. En sociologie, selon Lahire (1999), l'éducation est la boîte noire de la socialisation. L'éducation participe à la socialisation des jeunes, c'est une évidence, mais les moyens utilisés restent inconnus. Depuis quelques années, le système d'éducation se modifie et semble prendre une tangente encore plus définie dans l'association avec le marché du travail. La nouvelle réforme, avec son approche orientante et son domaine général de formation « orientation et entrepreneuriat », semble se diriger de plus en plus vers un partenariat école-entreprise. Les politiques des programmes ainsi que leurs finalités se sont aussi modifiées. Il n'est plus à prouver que l'école joue un rôle de socialisation

et qu'elle transmet les valeurs du discours dominant. Par contre, est-ce que les acteurs, qui font partie intégrante du système scolaire, comme les directeurs, les enseignants, les professionnels sont conscients de l'influence qu'ils ont et des valeurs qu'ils transmettent ? Un directeur gère un budget, des employés, une commission scolaire peut même faire des profits, il y a un fort rapprochement entre la gestion d'une école et celle d'une entreprise. En contre partie, même s'ils étaient conscients auraient-ils une marge de manœuvre pour contrer ce processus ?

Pour ce qui est des enseignants, sont-ils conscients de l'influence néolibérale qu'ils subissent eux-mêmes ? Lorsqu'ils utilisent du matériel pédagogique, celui-ci, en quelque sorte, est teinté de l'idéologie dominante. En sont-ils conscients ? Si un enseignant s'oppose à certains principes du développement de l'entrepreneuriat, par exemple, il doit toutefois évaluer ses élèves de la même manière que les autres. Peut-il justifier l'évaluation incomplète de ce domaine, possède-t-il cette latitude ? Peuvent-ils aller à l'encontre de cette pression manifeste ? Il serait profitable de mesurer le niveau de conscience des enseignants par rapport à leur rôle dans cette transmission des valeurs. Il serait aussi intéressant de voir le matériel, les outils et les discours utilisés par ceux-ci afin de rendre compte de l'étendue de cette influence. Cette influence est présente mais comment se manifeste-t-elle dans le quotidien des écoles ? D'autres études sur le sujet pourront répondre à ces interrogations.

En somme, cette recherche aura permis de montrer que les motifs de mobilité n'influencent pas l'insertion professionnelle ni le rapport au travail. Ce qui est un constat en soi. Elle aura permis une réflexion sur le marché du travail ainsi que sur le système d'éducation. Elle aura soulevé d'autres interrogations qui pourront trouver réponses dans des recherches ultérieures.

BIBLIOGRAPHIE

- Assogba, Y. & Fréchette, L. (1997). Le concept d'aspiration et la démarche migratoire des jeunes. Dans M. Gauthier (Dir.), *Pourquoi partir? La migration des jeunes d'hier et d'aujourd'hui* (p. 227-241). Sainte-Foy : Les éditions de l'IQRC/PUL.
- Baby, A. (2005). *Pédagogie des poqués*. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.
- Baby, A. (1993). Insertion professionnelle, insertion sociale et formation : une perspective critique...qui n'est plus à la mode. Dans C. Laflamme (Dir.). *La formation et l'insertion professionnelle, enjeux dominants dans la société postindustrielle* (p. 199-155). Sherbrooke : Les éditions du CRP.
- Bernier, J. (2007). Les mutations dans les formes d'emploi et leurs conséquences sur les jeunes. Dans S. Bourdon et M. Vultur (Dir.). *Regard sur ... les jeunes et le travail* (p.247-258). Sainte-Foy : Les éditions de l'IQRC/PUL.
- Blais, A. et Durand, C., (2006). Le sondage. Dans Gauthier, B., (Dir). *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Blais, A. et Durand, C. (1997). Le sondage. Dans B. Gauthier (Dir.). *Recherche sociale : de la problématique à la collecte de données* (p.357-399). Sainte-Foy : Les presses de l'Université du Québec.
- Boivin, H. et Laflamme, C. (1992). *Quelques valeurs pour la préparation professionnelle des jeunes du secteur professionnel*. Université de Sherbrooke, collectif de recherche sur les occupations.
- Boudon, R. et Bourricaud, F. (2000). *Dictionnaire critique de la sociologie*. Paris : PUF.
- Boudreault, P., (2004). La recherche quantitative. Dans Karsenti, T et Savoie-Zajc, L., *La recherche en éducation : étapes et approches*. Sherbrooke : Éditions du CRP.
- Bourdieu, P. (1997). *Méditations pascaliennes*. Paris : Éditions du Seuil.

- Bourdieu, P. (1980a). La jeunesse n'est qu'un mot. Dans P. Bourdieu *Question de sociologie*. Paris : Les Éditions de minuit.
- Bourdieu, P. (1980b). Le capital social. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2-3.
- Bourdon, S. (2001). Les jeunes de l'école à l'emploi : L'hyperactivité comme adaptation à la précarité au Québec. Dans L. Roulleau-Berger et M. Gauthier (Eds.). *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord* (p.73-85). Paris : Éditions de l'Aube.
- Bowlby, G. (2001). Le marché du travail : bilan de fin d'année. *Perspective*, Statistique Canada, 75-001-XPf, 9-21.
- Castel, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*. Paris : Fayard.
- Conseil permanent de la jeunesse. (2001). *L'entreprise flexible*. Québec : Gouvernement du Québec.
- Conseil supérieur de l'éducation. (1997). *L'insertion sociale et professionnelle, une responsabilité à partager*. Québec : Conseil supérieur de l'éducation. Synthèse publiée sur le site <http://www.cse.gouv.qc.ca/f/pub/rappann/synth97.htm>
- Deschenaux, F. et Laflamme, C. (2007). Quitter sa région pour étudier, y revenir pour travailler : question de pouvoir du diplôme? Dans S. Bourdon et M. Vultur (Dir.). *Regard sur ... Les jeunes et le travail* (p.195-214). Sainte-Foy : Les éditions de l'IQRC/PUL.
- Deschenaux, F. (2007). La formation professionnelle au secondaire : une voie de relégation sur le marché de l'emploi? *Observatoire jeunes et société*, 6(4), p. 1-2.
- Deschenaux, F. (2007). La mobilité géographique et l'insertion professionnelle des jeunes peu scolarisés. *Éducation et francophonie*, XXXV, p. 140-160.
- Deschenaux, F. (2006). La flexploitation du travail des jeunes. *Le Mouton Noir*, XII(2), p.7.
- Dubar, C. (1993). Formation postscolaire et identités sociales et professionnelles, en France. Dans C. Laflamme (Dir.). *La formation et l'insertion professionnelle, enjeux dominants dans la société postindustrielle* (p.289-318). Sherbrooke : Les éditions du CRP.

- Dubé, A et Mercure, D. (1997). *Les entreprises et l'emploi. Les nouvelles formes de qualifications du travail*. Québec : Les Publications du Québec.
- Galland, O. (1996). L'entrée dans la vie adulte en France. Bilan et perspectives sociologiques. *Sociologie et sociétés*, 27(1), 37-46.
- Gauthier, B. et Turgeon, J. (1997). Les données secondaires. Dans B. Gauthier (Dir.). *Recherche sociale : de la problématique à la collecte de données* (p.401-430). Sainte-Foy : Les presses de l'Université du Québec.
- Gauthier, M. (Dir.). (1997). *Pourquoi partir ? La migration des jeunes d'hier et d'aujourd'hui*. Sainte-Foy : Les éditions de l'IQRC/PUL.
- Gauthier, M., Molgat, M. et Côté, S. (2001). *La migration des jeunes au Québec. Résultats d'un sondage auprès des 20-34 ans du Québec*. Sainte-Foy : INRS Urbanisation, Culture et Société.
- Gauthier, M., Côté, S., Molgat, M. et Deschenaux, F., (2003). Pourquoi partent-ils ? Les motifs de migration des jeunes régionaux. *Recherches sociographiques*, XLIV(1), 113-139.
- Gauthier, M. et Vultur, M. (2007). Les valeurs des jeunes et leur impact sur les stratégies d'insertion professionnelle. Dans J.-P. Dupuis (Éd.), *Sociologie de l'entreprise* (p.273-292). Montréal: Gaëtan Morin.
- Girard, C., Thibault, N. et André, D. (2002). La migration interrégionale au Québec au cours des périodes 1991-1996 et 1996-2001. Extrait de *La situation démographique au Québec*.
- Gorz, A. (1997). *Misères du présent, richesse du possible*. Paris : Galilée.
- Gorz, A. (1988). *Métamorphoses du travail. Quête du sens*. Paris : Galilée.
- Habermas, J. (1973). *Les techniques et la science comme « idéologie »*. Paris : Gallimard.
- Hamel, J. (2006). Sur les notions de travail et de citoyenneté à l'heure de la précarité. *Le travail*, 48. <http://www.historycooperative.org/cgi-bin/printpage.cgi>.
- Hamel, J. (2003). Pour une vue longitudinale sur les jeunes et le travail. *Cahiers internationaux de sociologie*, CXV, 255-268.

- Institut de la statistique du Québec. (2007). *Taux de migration interrégional selon le groupe d'âge, Québec, 1991-1996 et 1996-2000.*
- Institut de la statistique du Québec. (2006). *Entrants, sortants et solde migratoire interrégionaux, par région administrative, Québec, 1991-1996 et 1996-2000.*
- Knafou, R. (1998a). *La planète « nomade ». Les mobilités géographiques d'aujourd'hui.* Paris : Éditions Belin.
- Laflamme, C. (1993). Réflexion sur une problématique de l'insertion professionnelle des jeunes. Dans C. Laflamme (Dir.). *La formation et l'insertion professionnelle, enjeux dominants dans la société postindustrielle* (p.89-118). Sherbrooke : Les éditions du CRP.
- Lahire, B. (1999). Esquisse du programme scientifique d'une sociologie psychologique. *Cahiers internationaux de sociologie, CVI*, 29-55.
- Lauzon, L. P. (2007). Contes et comptes du Prof Lauzon III, Lecture de chevet pour ceux qui veulent rester allumés. Montréal : Les éditions Michel Brûlé.
- Lessard-Hébert, M., Goyette, J. et Boutin, G., (1990). La recherche qualitative : fondements et pratiques. Montréal : Éditions Nouvelles.
- Malenfant, R., LaRue, A., Mercier, L. et Vézina, M. (2002). Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale. *Nouvelles pratiques sociales, 15*(1), 111-130.
- Méda, D. (1995). *Le travail, une valeur en voie de disparition.* Paris : Aubier.
- Mercure, D. (2007). Les jeunes et le travail : un fait social total. Dans S. Bourdon et M. Vultur (Dir.). *Regard sur ... Les jeunes et le travail* (p.283-303). Sainte-Foy : Les éditions de l'IQRC/PUL.
- Ministère de l'Éducation, des Loisirs et du Sport. (2007). *Les enquêtes Relance.* Document en ligne : <http://www.mels.gouv.qc.ca/Relance/Relance.htm>.
- Paugam, S. (1999). Formes d'intégration professionnelle et attitudes syndicales et politiques. *Revue française de sociologie, XL*, 715-751.
- Perret, B. (1997). Les futures contradictoires du travail. Dans P. Boisard, *Le travail, quel avenir ?* Paris : Gallimard.

- Perron, N. (1997). Les migrations depuis le XIXe siècle au Québec. Dans M. Gauthier (Dir.). *Pourquoi partir ? La migration des jeunes d'hier et d'aujourd'hui* (p.23-61). Sainte-Foy : Les éditions de l'IQRC/PUL.
- Proulx, M. H. (2006). La génération des beaux, bons, pas chers, *CASSÉE! Jobboom*, 7(9), 22-25.
- Robert, M. et Pelland, M.-A. (2007). Les différentes postures à l'égard du travail salarié chez les jeunes vivant en situation de précarité : Subir, résister et expérimenter. *Nouvelles pratiques sociales*, 20(1), 80-93.
- Rose, J. (1999). Peut-on parler de stratégie d'insertion des jeunes? Dans M. Gauthier et J-F. Guillaume (Dir.). *Définir la jeunesse? D'un bout à l'autre du monde* (p.161-178). Sainte-Foy : Presses de l'Université Laval.
- Rouleau-Berger, L. (1999). Expériences et compétences des jeunes dans les espaces intermédiaires. *Lien social et politique – RIAC*, 34, 109-117.
- Saint-Pierre, C. (2001). L'insertion professionnelle et citoyenne des jeunes au Québec. Dans L. Rouleau-Berger et M. Gauthier (Dir.). *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord* (p.57-70). Paris : Éditions de l'Aube.
- Savoie-Zajc, L. et Karsenti, T., (2004). La méthodologie. Dans T. Karsenti et L. Savoie-Zajc (Dir.). *La recherche en éducation : étapes et approches*. Sherbrooke : Éditions du CRP.
- Sunter, D. (2001). Démographie et marché du travail. *Perspective*, Statistique Canada, 75-001-XPF, 30-43.
- Tchernia, J.-F. (2005). Les jeunes Européens, leur rapport au travail. Dans O. Galland et B. Roudet (Dir.). *Les jeunes Européens et leurs valeurs*. Paris : Les Éditions La Découverte.
- Tremblay, D.-G. (2008). *L'éclatement de l'emploi*. Québec : Presses de l'Université du Québec et Télé-Université.
- Tremblay, D.-G. (1993). Insertion professionnelle des jeunes : un problème de capital humain ou de filtre ? Dans C. Laflamme (Dir.). *La formation et l'insertion professionnelle, enjeux dominants dans la société postindustrielle* (p.159-188). Sherbrooke : Les éditions du CRP.

- Trottier, C. (2000). Questionnement sur l'insertion professionnelle des jeunes. *Lien social et politique*, 43, 93-101.
- Turgeon, J. et Bernatchez, J., (2006). Les données secondaires. Dans B. Gauthier (Dir.). *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données* (p.431-469). Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Vultur, M. (2007). La structuration de l'insertion professionnelle des jeunes par les modes de recrutement des entreprises. Dans S. Bourdon et M. Vultur (Dir.). *Regard sur ... les jeunes et le travail* (p.129-153). Québec : Les éditions de l'IQRC.
- Vultur, M. (2006). Diplôme et marché du travail. La dynamique de l'éducation et le déclassement au Québec. *Recherches sociographiques*, XLVII(1), 41-68.

