

LES MUTATIONS RÉCENTES DU MONDE DU TRAVAIL

HÉLÈNE DAVID

Groupe de recherche sur les aspects sociaux de la santé et de la prévention (GRASP),
Université de Montréal, C. P. 6128, Succ. Centre-ville, Montréal, Québec, Canada, H3C 3J7.

helene.david@umontreal.ca.

Résumé

Depuis une ou deux décennies, les mutations du monde du travail s'accroissent. Le poids relatif des différents secteurs d'emplois a beaucoup évolué. Simultanément, le travail en industrie et dans les services se ressemble davantage qu'auparavant alors que les statuts d'emploi distincts créent de nouvelles différenciations internes majeures. D'autre part, les rapports de pouvoir dans les entreprises ne peuvent plus être repérés comme avant. Il importe d'aller au-delà du malaise que ces transformations suscitent parmi les spécialistes des sciences du travail, de s'interroger sur les capacités de nos propres outils de travail et de s'en saisir.

INTRODUCTION

Face à la question des mutations récentes du monde du travail, les spécialistes des sciences du travail ne sont pas qu'à la recherche des informations les plus à jour, mais également à la recherche de sens. Ces mutations engendrent en effet de profondes remises en question de leurs propres pratiques professionnelles. Remettant en cause la validité de plusieurs de nos outils de travail (concepts, perceptions, capacité diagnostique, cadres d'analyse, méthodologie, délimitation de la discipline et de son objet etc.), cette déstabilisation est à la source d'un grand désarroi. Une recherche intellectuelle de sens dans ces conditions a donc aussi des composantes affectives et éthiques.

Au moment où on m'a invitée à prononcer cette conférence, je venais de lire l'entrevue avec Antoine Laville dans la revue *Pistes* (2000). J'ai été profondément touchée par l'aveu de ce réputé pionnier de l'ergonomie qui, plutôt que de se reposer sur ses lauriers au moment de prendre sa retraite, ose dire « *je ne sais plus* ». Je lui suis reconnaissante d'avoir eu le courage de dire à haute voix ce que plusieurs de ses collègues vivent difficilement et dans l'isolement.

Que disait-il au juste qui nous aidera, jeunes et moins jeunes qui le suivons, à nous poser les questions nécessaires ? Il avouait : « *je ne comprends plus l'évolution actuelle du travail et des forces sociales à l'intérieur des entreprises. Je ne sais plus [...] je suis dépassé [...]. Je n'ai pas de repères pour construire d'autres [analyses]. J'avais des représentations des rapports de force dans les entreprises [...]. Maintenant ... je ne sais plus où se discutent les problèmes de conditions de travail.[...]. Les règles du jeu ont changé et je ne les sens plus très bien* ».

Les réflexions du sociologue Edgar Morin dans *Les sept savoirs nécessaires à l'éducation du futur* (2000), incitent à ne pas chercher trop vite des réponses techniques aux doutes qui nous troublent au sujet de nos savoirs et pratiques. À son avis, maintenant que l'histoire et les découvertes scientifiques du XXe siècle nous ont appris que l'univers n'obéit pas à un ordre impeccable, celui-ci se saisit plutôt comme « le jeu et l'enjeu d'une dialogique entre l'ordre, le désordre et l'organisation ». Il devient alors indispensable d'identifier et de reconnaître les incertitudes auxquelles est confronté le monde humain. Trois incertitudes

fondamentales caractérisent la situation que la pensée humaine doit affronter et face auxquelles elle doit s'aguerrir, selon Morin :

- le caractère incertain de la connaissance
- l'incertitude du réel
- les incertitudes de l'action : ses dérives et ses transformations par de multiples interactions.

Il est important de les garder à l'esprit pour aborder les grandes mutations du monde du travail parce que celles-ci soulèvent d'énormes questions tant pour la recherche que pour l'intervention.

C'est pourquoi il ne me semble pas possible de vous entretenir des mutations récentes du monde du travail sans évoquer les conséquences de la remise en cause qu'elles entraînent parmi nous. Je dis « nous » parce que ces transformations rendent plus urgentes que jamais les collaborations interdisciplinaires (David et coll., 2000) entre professionnels des sciences du travail (praticiens, professeurs, chercheurs) car les avancées scientifiques se font souvent aux interfaces entre les disciplines, affirme Salomon-Bayet (1992). Elles nous concernent donc tous et toutes. Je vous dirai aussi « vous » en tant qu'ergonomes, pour vous parler de ce que la prise en compte des rapports sociaux dans le travail peut apporter à l'analyse ergonomique, à titre d'exemple d'une des formes que peut prendre l'interdisciplinarité.

LES GRANDES MUTATIONS DU MONDE DU TRAVAIL *

L'ÉVOLUTION DES SECTEURS D'EMPLOI ET DE LA TECHNOLOGIE

Les grands secteurs d'emploi

Il est devenu un lieu commun de noter que de profondes transformations s'opèrent dans la structure même de l'économie des pays industriels avancés. Nécessaire cependant pour en prendre la mesure et tenter d'en cerner les conséquences. Le tertiaire représente maintenant de 60 à 74 % de l'emploi pour les pays du G-7 alors que le secondaire ne compte plus que pour environ 28 % selon l'OCDE, (1997). Le déclin de l'emploi industriel, cependant, ne se poursuivra pas nécessairement. Selon les analyses sur l'émergence de ce nouveau mode de développement, l'industrie manufacturière, marquée par des transformations technologiques importantes, est essentielle à la productivité. Le secteur primaire, qui ne représente plus que 2 à 4 % de l'emploi, est pour sa part de plus en plus soumis aux normes de production de l'industrie en aval et intégré à celle-ci (Castells, 1998, Pinard 2000).

Les analystes prévoient qu'un certain nombre de tendances qui transforment la structure de l'emploi se poursuivront au cours de plusieurs décennies au cours du XXI^e siècle. Selon Castells, il s'agit de :

- l'élimination progressive de l'agriculture;
- le déclin régulier de l'emploi industriel traditionnel;
- l'essor des services aux entreprises (surtout des services d'affaires) et des services sociaux (surtout de la santé);
- la diversification accrue des activités de services fournissant des emplois nouveaux;
- la multiplication rapide des gestionnaires, des spécialistes et des techniciens;
- la formation d'un prolétariat de cols-blancs composés d'employés de bureau et de commerce;
- la relative stabilité d'une proportion substantielle d'emplois dans le commerce de détail;

* Pour plus de détails, voir David et coll., (2001).

- l'accroissement simultané des niveaux supérieurs et inférieurs de la structure professionnelle;
- le relèvement relatif du niveau global de la structure professionnelle dans le temps.

La transformation du poids des différents secteurs affecte de manière différenciée certaines catégories de la main-d'œuvre définies selon leur âge ou leur sexe, par exemple. Ainsi le déclin de l'industrie manufacturière, dont la main-d'œuvre est relativement âgée et majoritairement masculine, se manifeste par la fermeture de branches industrielles complètes, des licenciements collectifs ou encore des mises à la retraite hâtive. Dans les services, qui sont en forte expansion, la main-d'œuvre y est beaucoup plus jeune et les emplois sont en très grande partie comblés par des femmes.

Les changements technologiques

Les transformations de l'emploi sont associées à l'introduction de nouvelles technologies dont le rôle est beaucoup plus grand qu'auparavant. Des données récentes, au Canada et aux États-Unis, selon Kumar (2000), indiquent que la vague actuelle de changements a commencé au cours des années quatre-vingt et s'est accentuée au cours de la décennie suivante. Plus répandus dans l'industrie manufacturière, ils sont associés à des pratiques de flexibilité numérique et fonctionnelle telles que la réduction des effectifs, la sous-traitance et le travail temporaire. Ces nouvelles pratiques de travail et de gestion toucheraient à l'heure actuelle d'un tiers à la moitié des entreprises.

Les enquêtes les plus récentes réalisées au Canada (Statistique Canada, 1998; Ekos, 1998; Kumar, Murray, Schetagne, 1998) révèlent que plus du quart des entreprises ont déclaré avoir réduit leur personnel, modifié l'organisation du travail et recouru à la flexibilité fonctionnelle, ce qui a affecté plus de la moitié de leurs personnels. En outre, près de 20 % de toutes les entreprises interrogées ont déclaré recourir à la sous-traitance et utiliser les horaires flexibles. Ces pratiques sont plus fréquentes dans les grandes entreprises. Ainsi, 60 à 80 % de celles-ci ont implanté des modalités de flexibilité numérique, en particulier le travail à temps partiel ou sur appel et le travail en temps supplémentaire.

Certaines enquêtes réalisées au Canada auprès de salariés ou d'organisations syndicales, indiquent que 90 % de ces derniers ont été touchés par des changements organisationnels. Selon Kumar, Murray et Schetagne (1998), les pratiques novatrices telles que la flexibilité fonctionnelle, sont généralement associées à des salaires et avantages sociaux plus élevés ainsi qu'à un taux de syndicalisation plus fort. Par contre, la flexibilité numérique est liée à des salaires inférieurs.

En France, on a constaté que l'informatisation touchait déjà la moitié des salariés en 1991. Elle a fait diminuer la pénibilité aux tâches manuelles mais n'a pas diminué les risques et a ajouté des contraintes mentales, affirment Gollac et Volkoff (1996). Selon la dernière enquête sur les conditions de travail en France (1998), l'automatisation, quant à elle, touche maintenant environ le tiers des ouvriers, quel que soit le secteur. Elle s'accompagne aussi de nouvelles contraintes sans avoir éliminé la pénibilité ni les risques.

De telles situations avivent certains enjeux que soulève déjà le profil démographique de la population active. Dans l'économie actuelle, l'importance accrue du savoir (Touraine, 1999) contribue en effet à polariser les unes contre les autres des générations, entre lesquelles les écarts de formation sont souvent importants. Certains analystes (Carnoy, 2000; Castells, 1998) considèrent que cela confère aux gouvernements et aux acteurs sociaux une grande

responsabilité alors que la mise en place de nouveaux dispositifs de transmission des savoirs tarde.

L'importance des services

La hausse de la proportion des emplois de service, comparée aux emplois de production, ne signifie pas, non plus, la disparition de la pénibilité. Déjà en 1991, selon l'enquête française sur les conditions de travail, la moitié des employés des services disaient avoir à transporter des charges lourdes, le tiers des employés des services aux particuliers affirmaient devoir maintenir des postures pénibles et vingt pour cent déclaraient avoir à respecter des normes de production à horizon temporel de moins d'une journée.

Ces différents constats font remarquer à certains observateurs qu'il y a de plus en plus d'hybridation entre le travail ouvrier du secondaire et les tâches et l'encadrement des emplois des services. On retrouve de plus en plus de pénibilité physique, de travail sous pression temporelle et de normes industrielles là où, avant, il y avait seulement le contact direct avec la clientèle. Dans beaucoup d'emplois des services, il devient difficile de distinguer entre le travail physique et mental car les tâches de ces emplois exigent souvent les deux (Gollac et Volkoff, 1996).

Des enjeux méconnus dans les services

Jusqu'à tout récemment les sciences du travail, qui se sont surtout développées au cours d'études dans la grande industrie, ont traité le secteur tertiaire et les emplois de services comme un ensemble résiduel indifférencié. La croissance de ce type d'emploi, qui se poursuivra, rend urgent un travail d'observation et d'analyse pour fournir une base conceptuelle afin de distinguer différents types d'emplois et de tâches (Offe, 1995; Castells; 1998; Pinard, 2000).

Parmi les premières analyses économiques et sociologiques de la société informationnelle en gestation, certains ont proposé de distinguer, par exemple, entre les services de distribution (commerce, communications, transport), les services aux entreprises, les services sociaux qui ont trait à la consommation collective (le plus souvent gouvernementaux) et, enfin, les services personnels qui ont trait à la consommation individuelle (Castells, 1998). D'autres ont souligné l'importance du travail réflexif qui porte sur des personnes présentes au moment de l'activité de travail à titre d'usagères et qui sont, à ce titre, un élément constitutif de l'activité de travail (Offe; 1985; Maheu et Robitaille, 1991). Certains ergonomes ont amorcé un travail de réflexion pour arriver à caractériser les tâches des emplois de services lorsqu'il y a relation de service entre un opérateur et un usager qui est son partenaire (Falzon et Lapeyrière, 1998), ce qui est le cas d'une proportion très élevée de ces emplois, en particulier ceux occupés par des femmes. Ces travaux, auxquels s'ajoutent plusieurs recherches sur des milieux et des emplois très spécifiques, demeurent cependant encore très insuffisants pour en tracer un portrait juste et dégager les enjeux qui caractérisent le travail dans ces nouveaux secteurs d'emploi.

La question du rapport au corps dans les services

La présence de l'usager, fréquent dans les situations de travail dans les services, fait surgir la question du rapport au corps, celui de la personne au travail et celui de l'usager, dans l'activité de travail. Elle impose d'emblée la nécessité de traiter cette question autrement lorsque l'activité de travail se définit surtout à l'intérieur d'un rapport personne/machine ou équipement matériel et que le corps est conceptualisé à partir d'une perspective biomédicale. Le corps au travail, lorsqu'il s'agit d'une situation de services où l'usager est présent, rend

immédiatement incontournable le réseau de rapports sociaux et interpersonnels qui l'enserrent. Les rapports sociaux de sexe, notamment, structurent les possibles et les interdits de l'usage de son propre corps et du rapport au corps de l'autre (Molinier, 1996).

Un exemple extrême (Saranovic, 2000), qui a trait à des travailleuses sociales dans un centre pour femmes battues, permet de faire ressortir quelques-unes de ces dimensions. Sollicitée comme médiatrice auprès de professionnelles aux prises avec certaines difficultés dans leur travail et des symptômes d'épuisement, une psychologue du travail fait part de son désarroi. Il commença à se manifester lorsqu'à son arrivée au centre pour une rencontre avec les professionnelles, on l'a prise pour une des usagères, c'est-à-dire pour une femme battue. Être identifiée à une femme battue par/malgré son apparence corporelle et vestimentaire l'a profondément déstabilisée. Cette expérience pénible l'a alors rendue plus sensible à plusieurs indices de laisser-aller au centre, particulièrement surprenant de la part de femmes à qui on a inculqué très tôt le sens des responsabilités à ce sujet (insalubrité, négligence à l'égard de la sécurité malgré le contexte de violence, négligence de leur apparence). Ressentant elle-même dans son corps les malaises évoqués par les travailleuses sociales (apathie, tristesse, accès de panique, envie de dormir, rejet des tâches ménagères, perte du plaisir à s'habiller et se maquiller) et incapable de mener son intervention à terme, elle fait l'hypothèse que ces symptômes exprimaient l'incapacité des professionnelles d'assumer une identité sexuelle féminine de crainte d'être, de ce fait, assimilées à leur clientèle. Elle oppose cette situation à celle qui prévalait auparavant alors que le travail était fait par des bénévoles féministes. Celles-ci, à partir d'une analyse des rapports sociaux de sexe, donc des rapports de pouvoir hommes / femmes proclamaient « nous sommes toutes des femmes battues ». Elles ne se sentaient pas pour autant menacées d'identification avec leur clientèle puisqu'elles considéraient qu'être victime de violence conjugale est le fruit d'un rapport de domination (qui peut se transformer) et non un fait de la nature féminine.

De telles ambiguïtés, moins prononcées, sont aussi apparente dans les activités de soins de santé et d'hygiène où le dévouement des femmes dans leur travail professionnel est encore de rigueur (Cloutier et coll, 1999; David et coll, 1999). Ainsi des infirmières et des auxiliaires familiales et sociales (aides-soignantes en France) ont de la difficulté à considérer comme du travail professionnel certaines tâches qui constituent un travail affectif dans le but d'amener leurs patients à collaborer aux soins. Ceux-ci impliquent un corps-à-corps qui peut être plus ou moins difficile, risqué et long selon les dispositions de la personne qui les reçoit. Le degré de collaboration des patients que les employées génèrent, affecte donc directement leur corps au travail, en influant sur la lourdeur de la tâche et les risques d'accidents. À cause de leur occultation de ces tâches, elles travaillent des heures supplémentaires sans en revendiquer la rémunération. De telles stratégies individuelles et collectives, fondées sur l'identité sexuelle issue des rapports sociaux de sexe, renvoient aussi aux milieux de travail masculins où la construction sociale de l'identité sexuelle repose sur d'autres stratégies défensives telles que le déni de la souffrance.

À titre d'illustration, ce récit d'une femme psychanalyste qui met en scène un ouvrier du bâtiment que ses blessures aux mains, suite à une chute qui aurait pu être mortelle, ont rendu momentanément incapable de poursuivre son travail (Pezé, 1998). Lors de nouveaux traitements médicaux parce que la guérison tardait, la psychanalyste et une autre intervenante lui ont tenu les mains pour l'apaiser, ce qui a provoqué chez lui une décompensation qui a fait surgir la peur jusque là refoulée. Elle s'est manifestée par une somatisation intense et un comportement de fuite. L'analyste y voit l'aporie à laquelle est confronté cet ouvrier que la peur empêche de retourner au travail parce qu'il n'est plus en

mesure de participer aux mécanismes d'occultation élaborés par son collectif de travail. Il sait qu'il en sera exclus parce qu'il sera devenu une menace à l'efficacité des stratégies de défense du collectif. Il a donc besoin de conserver à tout prix son statut d'accidenté du travail, ce qui nécessite la manifestation de symptômes physiques qui occultent la présence de la peur, tout en minant son identité masculine.

De telles situations mettent en relief à la fois l'importance du rapport au corps dans le travail et le peu d'outils conceptuels et méthodologiques pour l'analyser. Il s'agit là d'un objet de recherche majeur où une collaboration interdisciplinaire entre l'ergonomie, la sociologie et la psychodynamique du travail, en particulier, pourrait être particulièrement fructueuse. Comme le souligne le sociologue Berthelot, (1992), le donné corporel est toujours le signe d'autre chose que lui-même.

LES MODES DE GESTION DES ENTREPRISES

L'emploi

Selon certains observateurs, nous assistons actuellement non pas à la fin du travail, mais à la fin d'un mode de structuration des activités professionnelles et non professionnelles (Mercure et Dubé, 1997 ; Kumar, 2000). Ce nouveau mode se caractériserait par la pluralité et l'éclatement des statuts d'emploi. La grande variété des structures temporelles des emplois serait attribuable au fait que ce sont les variations et la variabilité de la production qui induisent dorénavant le cadrage temporel des activités professionnelles (OCDE, 1997; Thommens, 2000)). La journée et la semaine de travail sont remises en question. Il s'agit non seulement de la norme temporelle, mais aussi de la norme de la charge de travail, de la rémunération et d'une condition associée à des garanties et des droits (Payeur, 1998). L'écroulement de cette norme induit des modes de rémunération dont le référent est maintenant le marché (Castel, 1998).

De plus, au sein d'une même entreprise, la précarisation de l'emploi génère des conditions de travail différentes entre les groupes de personnels. En apparence à l'avantage des personnels réguliers, souvent plus âgés, les conditions difficiles dans lesquelles les précaires accomplissent leurs tâches se répercutent en fait sur le travail des personnels réguliers car la précarité contribue à complexifier la réalisation de l'activité de travail pour tous (Huez, 1996). La précarité peut aussi rendre difficile les possibilités de collaboration et d'entraide dans les équipes de travail et même aviver les conflits (Beaud et Pialoux, 1999)

On constate également l'inégalité des risques de lésions professionnelles selon les statuts d'emploi (François, 1993; François, Liévin, 1993; Thébaud-Mony, 1993). Parce qu'elle morcelle les parcours professionnels, la précarité réduit le soutien social et les marges de manœuvre dans le travail, ce qui se traduit par un amoncellement des effets négatifs sur leur santé physique et psychique, a-t-on observé en France (Huez, 1996). De plus, la précarité élimine de l'entreprise toute trace de l'usure due au travail car elle renforce les mécanismes de sélection/exclusion du marché du travail fondés sur des critères d'âge et de santé. Les stratégies de prévention sont en effet souvent remplacées par le transfert de certains risques professionnels des collectifs stables vers les salariés à statut précaire et les entreprises de sous-traitance (Thébaud-Mony, 1993; David et coll., à paraître).

L'encadrement

Les tentatives antérieures de transformer les fluctuations du marché en flux réguliers de production ont maintenant fait place à des stratégies par lesquelles des dirigeants d'entreprise répercutent ces fluctuations jusqu'au bas de l'échelle et les gèrent avec des techniques raffinées de relations humaines axées sur la participation et l'implication de

salariés (Kumar, 2000). Des changements de modalités de contrôle, comme les cercles de qualité ou l'autonomie procédurale (souvent associée à la gestion participative ou au équipes de travail semi-autonomes) peuvent sembler correspondre à une amélioration sur le plan des conditions de travail. Ce n'est cependant pas toujours le cas lorsque de nouvelles formes de concurrence exercent simultanément des contraintes sur les rythmes de travail. En associant l'autonomie procédurale aux contraintes temporelles, les gestionnaires se délestent des « choix » contradictoires et les imposent aux exécutants. C'est ce qu'on a observé dans un atelier qui fonctionne selon les principes des flux tendus où étaient simultanément imposées des normes de qualité ISO (Lefebvre, 1996).

Des méthodes pour justifier la « flexibilité du travail », s'avèrent nécessaires pour assurer le fonctionnement ces nouveaux dispositifs et les faire accepter. Des ensembles complexes de normes de conduite professionnelles et extra-professionnelles sont alors souvent mis en place par les dirigeants d'entreprise dans le but d'inculquer de nouvelles normes culturelles à l'égard de l'entreprise. Celle-ci ont notamment trait à la fidélité à l'entreprise, à l'adhésion à ses valeurs et ses objectifs, à la participation, à la disponibilité temporelle et aux contrôles personnalisés de la productivité dans une perspective « d'excellence ».

Le travail

L'intensification du travail fait partie de ces problèmes qui perdurent à travers les transformations du travail, sous un mode de production plus capitaliste que jamais. Les inventaires « juste à temps », la pression de la demande, le contrôle de la productivité individuelle et collective plus serrée, la recherche d'un fonctionnement avec le minimum d'effectifs constituent les nouvelles modalités par lesquelles cette intensification s'impose (Pialoux, 1996).

Les données de l'enquête française sur les conditions de travail de 1991 montrent comment, par le biais de la pression de la demande, qui s'ajoute à celle de l'organisation scientifique du travail, les contraintes temporelles se sont amplifiées là où elles existaient déjà et se sont disséminées là où elles n'existaient pas, comme dans les services. À l'heure actuelle, on assiste donc à une augmentation de la complexité des exigences et du travail. Cette complexification induit de multiples contraintes physiques et cognitives avec lesquelles la main-d'œuvre active doit composer pour accomplir le travail de façon efficace et sécuritaire (Gollac et Volkoff, 1996).

Les résultats des enquêtes auprès de syndicats et de leurs membres au Canada indiquent également qu'on estime généralement qu'il y a eu détérioration de la qualité de vie au travail. On déclare notamment des hausses de charges de travail et de cadences, des pertes de contrôle et d'autonomie, des hausses de stress physique et affectif ainsi que des inquiétudes au sujet d'enjeux en santé du travail et de l'emploi. On les associe aux pratiques de flexibilité numérique et fonctionnelle. Au moins la moitié des répondants considèrent avoir peu de contrôle sur leur travail et se disent tendus. Quarante pour cent estiment avoir une charge excessive de travail et autant considèrent devoir travailler dans des postures inconfortables au moins la moitié du temps. Enfin, le tiers des répondants affirment devoir travailler à des cadences trop rapides et autant disent éprouver des douleurs pendant le travail au moins la moitié du temps (Kumar, 2000).

L'intensification des contraintes progresse en sens contraire de la hiérarchie sociale car, plus les qualifications sont faibles et les postes au bas de l'échelle, plus les contraintes sont fortes. Plusieurs études ont démontré depuis longtemps que l'effet de telles contraintes peut contribuer à l'exclusion de segments importants de la population du marché du travail,

notamment pour causes de lésions au travail, de déqualification professionnelle et d'âge. À l'heure actuelle, ce phénomène s'accroît encore davantage (Teiger, 1989 et 1995).

Certaines recherches dans la métallurgie en France, qui ont mis au jour les effets de l'intensité des contraintes de travail, ont noté un lien avec les difficultés de mobilisation des personnels (Lefebvre, 1996). Dans ce secteur, une forte baisse de l'intérêt pour l'action syndicale, ainsi que pour les rituels sociaux du groupe ouvrier qui contribuent à la cohésion sociale, seraient attribuables à la restriction du choix des temps de repos, à l'irrégularité des rythmes de travail et à la précarisation de l'emploi et non pas à la perte de la centralité du travail. Simpson (1999) fait état des mêmes tendances aux États-Unis. De nouvelles formes de résistance et de lutte apparaissent cependant afin d'obtenir des droits collectifs pour les exclus, améliorer leurs conditions de travail et d'emploi, car les formes traditionnelles d'action ont perdu de leur efficacité avec ces mutations et se renouvellent difficilement (Payeur, 1998; Fontan et Klein, 2000).

Dans le débat sur l'avenir du travail qui divise ce milieu de recherche, certains soulignent en effet que dans la société informationnelle en émergence, le rôle accru de la technologie a pour effet de rendre les problèmes du travail encore plus centraux qu'auparavant (Bidet et Texier, 1995; Freyssenet, 1995). La centralité du travail, à titre de moyen de construction de soi comme acteur libre, s'opposerait à la logique du marché et de la compétitivité. Les revendications d'autonomie, de continuité et de définition négociées des règles d'un travail contesteraient alors les exigences de flexibilité de la production (Castel, 1998; Pezé, 1998; Touraine, 1999).

LES CHANGEMENTS DÉMOGRAPHIQUES DANS L'EMPLOI

Quatre tendances démographiques majeures affectent actuellement la population active : le vieillissement de la population, qui entraîne celui de la population active, le resserrement de la pyramide d'âge de la population active, une scolarisation plus élevée chez les plus jeunes, la féminisation de la population active. Ces tendances contribuent également à transformer le monde du travail.

Le vieillissement de la population et de la population active

Dans tous les pays industriels avancés, le vieillissement de la population active est une tendance lourde; la proportion des plus âgés a commencé à croître et s'accroîtra encore pendant longtemps (pour la France : Molinié, 1995; Molinié et Volkoff, 1995; au Québec : Légaré et Martel, 1996). L'effet du baby-boom y est pour beaucoup. Par la suite, une baisse importante du taux de natalité y a également contribué. La population active demeure toutefois plus jeune que l'ensemble de la population à cause de différents mécanismes de fermeture et d'expulsion du marché du travail, mais elle commence aussi à vieillir (David, 1990).

Ce vieillissement de la population totale et de la population active suscite des inquiétudes face aux coûts anticipés de la hausse des charges sociales. Il constitue également un terrain fertile pour le développement de représentations sociales négatives à l'égard des personnes à la retraite ou âgées (en termes de lacunes et de coûts excessifs). Simultanément, et de façon contradictoire, augmentent les représentations sociales négatives à l'égard des personnels vieillissants qui continuent à travailler, même s'ils contribuent à diminuer ces charges sociales (Teiger, 1995).

Une plus grande scolarisation chez les plus jeunes

Mais il n'y a pas que les effets purement démographiques qui modifient la structure d'âge de la population active. Deux autres facteurs contribuent à la faible proportion des jeunes dans la population active : la tendance à une scolarité plus longue et leurs difficultés d'insertion professionnelle (Molinié, 1995). L'allongement de la scolarité est une tendance à long terme liée à l'industrialisation. Son importance s'accroît encore davantage dans la nouvelle économie informationnelle. La position dans la division internationale du travail, selon des réseaux et des flux qui traversent chacun des pays, dépend, en effet, de plus en plus des caractéristiques de la main-d'œuvre, en particulier de son savoir, ce qui rend encore plus central le rôle de l'éducation et de la formation pour les nouvelles générations (Molinié, 1995; Castells, 1998; Kumar, 2000).

Cette plus grande scolarisation des jeunes, dans un contexte économique où les gestionnaires recherchent la flexibilité numérique et valorisent davantage une main-d'œuvre qualifiée, crée aussi des conditions propices à l'exacerbation des tensions et conflits intergénérationnels, à l'intensification de l'exclusion des personnels vieillissants ainsi qu'à sa justification (Beaud et Pialoux, 1999).

Le resserrement de la pyramide d'âge de la population active

Les comportements d'activité des différents groupes d'âge sont fortement infléchis par les décisions des directions d'entreprises qui détiennent le pouvoir d'embaucher et de licencier, de même que par la mise en œuvre de certaines politiques gouvernementales. Dans le cas des personnels vieillissants, leur accroissement au sein de la population active est contré par un taux élevé de sorties hâtives du marché du travail.

Depuis quelques décennies, l'effet combiné des politiques publiques et privées a incité une forte proportion des générations plus âgées à sortir définitivement du marché du travail plus tôt que les générations précédentes (Choffel, 1994; Statistique Canada, 2000). À l'échelle du Canada, l'âge de retraite souhaité est maintenant de 58 ans, ce qui est sensiblement plus bas que l'âge moyen auquel les salariés prennent actuellement leur retraite (62 ans) selon Mc Donald (1994). Ce phénomène, ainsi que le faible taux d'embauche des jeunes, ampute la pyramide d'âge de la population active aux deux extrémités, ce qui a pour effet de la resserrer autour des tranches d'âge moyen. Les personnels d'âge moyen continuent toutefois d'avancer en âge (Guillemard, 1995; Molinié, 1995; BSQ, 1998). Ce resserrement de la pyramide d'âge de la population active, dû notamment aux départs massifs à la retraite, entraîne une perte considérable de compétences et de savoir-faire de métier.

La féminisation de la population active

Dans les pays industriels avancés, le taux d'activité des femmes de 25 à 45 ans se situe maintenant autour de 70 à 75 % (BSQ, 1998; Eurostat, 1997). Il ressemble de plus en plus, par son niveau et ses variations selon l'âge, à celui des hommes. Cette féminisation de la population active se fait cependant sans que la division sexuelle de l'emploi et du travail ne disparaisse, malgré l'atténuation de certaines différences sur le plan des conditions d'emploi et de travail. Elles subissent aussi davantage le chômage, le sous-emploi et la précarité (Maruani, 1995; Payeur, 1998).

C'est surtout chez les femmes avec enfants que le taux d'activité a connu une hausse spectaculaire (BSQ, 1998). Ce changement a contribué beaucoup à l'essor du secteur des services car ceux-ci remplacent souvent, dans la sphère marchande et publique, ceux que les femmes produisaient au sein de leur famille. Celles-ci sont aussi très nombreuses à être

salariées dans ce secteur. C'est en grande partie à cause de cette hausse spectaculaire du taux d'activité des femmes, que le taux de croissance de la population active est plus élevé que celui de la population totale (David, 1990).

LE POLITIQUE (PRATIQUES ET IDÉOLOGIES)

Les politiques et les pratiques

Lorsque l'on considère la mondialisation comme l'expression voulue des intérêts privés et de ceux des gouvernants de plusieurs pays, et non un facteur exogène qui impose ses contraintes aux États-nations, il devient évident que les gouvernements des États nationaux jouent un rôle important au sein des différentes forces qui orientent les grandes mutations du monde du travail (Théret, 2000). Des données convaincantes indiquent que les changements technologiques ne déterminent pas l'avenir du travail et de l'emploi. Certaines comparaisons parmi les pays du G-7, par exemple, indiquent clairement que les taux de chômage et les structures professionnelles dans ces différents pays sont davantage associés aux forces sociales en présence, aux dispositifs institutionnels ainsi qu'à des traditions historiques plutôt qu'au taux de pénétration des nouvelles technologies (Castells, 1998).

La rupture du pacte social des différents systèmes nationaux adopte en effet des configurations variées qui mettent l'accent soit sur l'abandon de la logique universaliste, soit sur la dérégulation des salaires et un affaiblissement de la protection au travail ou, encore, sur le maintien des acquis qui fragilisent tous le statut des nouveaux venus sur le marché du travail (Esping-Andersen, 1996). L'inefficacité de la législation du travail, face aux nouvelles conditions d'emploi précaires, est notoire. De plus, à cause de l'offensive patronale pour instaurer le plus de flexibilité possible en regard des objectifs de maximisation des profits, elle a souvent été affaibli par les dernières réformes. La législation du travail pourrait être renforcée afin de continuer à jouer un rôle important dans la régulation sociale des relations de travail affirme Castel (1998).

À l'heure actuelle, la situation qui prévaut est plutôt l'inverse : selon plusieurs analystes, la faiblesse syndicale contribue à ce que les salariés ne puissent plus s'opposer efficacement à la détérioration de leurs conditions de travail. Dans bien des pays, cet effritement est en partie due à l'intervention active de l'État pour déréguler les régimes de protection des normes du travail, de l'emploi et des marchés, simultanément au démantèlement de l'État-providence.

L'idéologie

Un discours très articulé, sans cesse martelé, accompagne le démantèlement de l'État providence et la dérégulation du marché par l'État. On y retrouve, d'une part, une critique de ce type d'état dont les interventions économiques constitueraient un frein à l'initiative privée des entreprises et fausseraient les règles de la concurrence en soutenant indûment des entreprises qui ne devraient pas survivre. D'autre part, à l'égard de la population active, ce discours justifie la réduction et l'abolition de certaines mesures de sécurité du revenu. Celles-ci sont remises en cause parce qu'elles encourageraient la passivité des citoyens et une trop grande dépendance à l'égard de l'État. Il passe par la valorisation de l'autonomie individuelle et se traduit par l'imposition de normes et de conduites individuelles considérées « responsables » que les citoyens devraient adopter tant au travail qu'à la retraite.

Tout comme dans le monde du travail, les mutations de l'État s'accompagnent d'un discours qui tente de les justifier. À l'égard des personnels vieillissants, par exemple, celui-ci porte

essentiellement sur la retraite. Si à l'heure actuelle la retraite est encore considérée comme le droit à une étape de vie entre la fin de la vie de travail et la grande vieillesse, elle n'en est pas moins de plus en plus présentée comme un devoir qu'il ne faut pas tarder à respecter au nom de l'équité intergénérationnelle. La possibilité de choisir le moment et les conditions de prise de retraite est ainsi souvent réduite.

Il importe donc pour des analystes tels que Bidet et Texier (1995), Freyssenet (1995), Castel (1998) et Touraine (1999), de tenter de réguler le marché et ses initiatives hégémoniques afin de le redomestiquer car le travail et l'emploi demeurent un enjeu majeur pour toute la population active.

LES EFFETS DE CERTAINS CHANGEMENTS CULTURELS DANS LE MONDE DU TRAVAIL

Il faudrait, pour compléter ce tableau, faire état de certains changements culturels dont l'influence se fait sentir dans le monde du travail. Je n'en évoquerai qu'un, mais de taille : la résurgence de l'idéologie faustienne du corps. La révolution du vivant, la génomique, les biotechnologies ont ouvert ces dernières années des horizons insoupçonnés pour faire reculer la maladie et les incapacités. Mais il n'y a pas de lecture purement « naturelle » (biologique, physiologique, anatomique) possible du corps humain car celui-ci n'advient pas au monde, n'existe pas en dehors des rapports humains et sociaux (Foucault, 1975). Ces percées scientifiques soulèvent en effet non seulement l'enjeu de leurs usages, mais également le déplacement de frontières éthiques car émerge simultanément l'idéologie faustienne de la post-humanité (Viveret, 2000). Fukuyama (1999), déjà connu pour sa thèse de la fin de l'histoire, est très clair à ce sujet. Il estime que l'essor des biotechnologies : *« nous donnera les outils qui nous permettront d'accomplir ce que les spécialistes de l'ingénierie sociale n'ont pas réussi à faire. À ce stade, nous en aurons définitivement terminé avec l'histoire humaine parce que nous aurons aboli les êtres humains en tant que tels »*.

L'influence du mythe d'un corps parfait et éternellement jeune, par l'accès à différents traitements génétiques est particulièrement dangereux en milieu de travail où, déjà, on use et on remplace les corps sans vergogne. On croira encore plus à la possibilité d'une performance maximale constante, pour réaliser le mythe de l'excellence cher aux gestionnaires. Cela risque d'accentuer davantage l'écart entre ces impératifs et la réalité de l'histoire personnelle de celles et ceux qui sont au travail et de leur corps. Les possibilités de sélection génétique des salariés à ces fins existent d'ailleurs déjà. Toutes ces possibilités se développent dans le cadre d'une idéologie de la responsabilité individuelle. Il devra donc se développer de nouveaux terrains de lutte dans les lieux de travail autour de ces enjeux qui ont trait à l'avenir de l'humanité.

CONCLUSION

Les conséquences des grandes mutations du monde du travail sur les pratiques de recherche ainsi que sur leurs retombées, pourraient alimenter plus d'un congrès. C'est d'ailleurs en partie le but de celui-ci, ce qui est pertinent et nécessaire. Il me semble toutefois que l'ampleur des changements en cause exige davantage. Une réflexion soutenue et structurée de la part des chercheurs scientifiques et des décideurs dans le champ scientifique des sciences du travail est nécessaire. Il est urgent de porter un regard critique sur les objets de recherche et les orientations en cours afin d'évaluer leur adéquation aux nouveaux enjeux que soulèvent les mutations du monde du travail et leur pertinence dans un contexte de grandes incertitudes. Faute d'un environnement stable, Edgar Morin (2000) estime qu'il faut éviter l'erreur d'élaborer et appliquer des programmes, qui prévoient une exécution sans variation. Il propose plutôt de faire prévaloir une approche stratégique qui

n'est pas paralysée lorsque les conditions d'exécution se transforment. Pour Morin, cela signifie l'élaboration de : « scénarios d'action en examinant les certitudes et les incertitudes de la situation, les probabilités, les improbabilités ».

Dans cet esprit, il me semble également nécessaire de prendre la mesure des conséquences des remises en cause des savoirs et des pratiques sur les chercheurs et les praticiens elles/eux-mêmes notamment par :

- la création et la reconnaissance, dans nos lieux de travail et d'intervention (universités, instituts de recherche, services d'entreprise, associations professionnelles, réseaux de recherche, publications, organismes subventionnaires etc.), de temps et de lieux pour que puisse se développer la réflexion nécessaire sur certaines des impasses dans la pratique du métier;
- des activités à cette fin, structurées de manière suffisamment souple et ouverte pour que les inquiétudes et les questionnements ne soient pas trop vite refoulés par souci d'une efficacité à court terme;
- des réflexions et des recherches auxquelles d'apparentes certitudes techniques et méthodologiques ne peuvent répondre à court terme;
- l'examen des apports de pratique interdisciplinaires.

OUVRAGES CITÉS

- Beaud S., Pialoux M. (1999). *Retour sur la condition ouvrière*. Fayard, Paris.
- Bidet, J., Texier, J., dirs (1995). *La crise du travail*. Presses universitaires de France, Paris.
- Bureau de la statistique du Québec (1998). *D'une génération à l'autre : évolution des conditions de vie*. Institut de la statistique du Québec, Québec.
- Carnoy, M. (2000). *Dans quel monde vivons-nous ? Le travail, la famille et le lien social à l'ère de l'Information*. Fayard, Paris.
- Castel R. (1998). La fin du travail, un mythe démobilisateur. In *Le monde au travail*, D. Kergoat et D. Linhart (dirs), La Découverte, Paris. *Le Monde Diplomatique*, septembre, pp. 24-25.
- Castells M. (1998). *La société en réseaux, l'ère de l'information*. Fayard (traduit de l'anglais, 1996), Paris.
- Choffel, P. (1994). Les comportements d'activité des plus de 50 ans, les grandes évolutions sur les trente dernières années. In L. Salzberg et A-M.Guillemard (dirs) : *Emploi et vieillissement*. Cahier Travail et Emploi, ministère du Travail, Paris, pp. 21-26.
- Cloutier C., David, H., Prévost, J., Teiger, C. (1999). Les compétences des auxiliaires familiales et sociales expérimentées dans la gestion des contraintes et des risques dans l'activité de travail. *Formation Emploi* (CÉREQ, France) numéro spécial : " activités de travail et dynamique des compétences ", 67, 63-75.
- David H. (1990). Pourquoi la population active ne vieillit pas comme la population totale : une analyse des statistiques nationales. In *Vingt-cinq ans de pratique en relations industrielles au Québec*, R. Blouin, pp. 1011-1038, Éditions Yvon Blais et la Corporation des conseillers en relations industrielles, Montréal.
- David H., Latour S., Cloutier E. (à paraître). *Le recours aux agences privées d'aide et de soins à domicile par les CLSC : une étude exploratoire*. Rapport de recherche, GRASP, Université de Montréal.
- David, H., Cloutier C., Prévost, J., Teiger, C. (1999). Pratiques des infirmières, maintien à domicile et virage ambulatoire. *Recherches féministes*, 12(1), 43-62.

- David, H., Cloutier, E., Teiger, C., Prévost, J. (2000). Réflexion sur une expérience interdisciplinaire dans le cadre d'une recherche exploratoire. <http://www.unites.uqam.ca/pistes/v2n1/articles/v2n1a1.htm>
- David, H., Volkoff, S., Cloutier, E., Derriennic, F. (2001). Vieillesse, organisation du travail et santé. <http://www.unites.uqam.ca/pistes/v3n1/articles/v3n1a5.htm>
- Duchesne R. (1998). La structure par âge et par sexe. In *D'une génération à l'autre : évolution des conditions de vie*. Institut de la statistique du Québec, Gouvernement du Québec.
- Ekos (1998). *Using the WES Data to study organisational change (texte dactylographié)*. Ekos Research Associates Inc., Ottawa.
- Esping-Andersen G. (dir.) (1996). *Welfare States in Transition. National Adaptations in Global Economies*. Sage, Londres.
- Eurostat (1997). *Demographic Projections (Baseline scenario)*.
- Falzon P., Lapeyrière S. (1998). L'usager et l'opérateur : ergonomie et relations de service. *Le Travail Humain*, vol. 61, no. 1, pp. 69-90.
- Firbank O. E. (1997). Avance en âge, ressources économiques multiples et situations de vulnérabilité. *Lien social et politiques*, vol. 38, pp. 87-99.
- Fontan J.-M., Klein J. L. (2000). Mouvement syndical et mobilisation pour l'emploi : renouvellement des enjeux et des modes d'action. *Politique et sociétés*, vol. 19, no. 1, pp. 79-102.
- Foucault, M. (1975). *Surveiller et punir*. Gallimard, Paris.
- François M. (1993). Précarité et travail. Quels effets sur les conditions d'emploi et de sécurité? *Travail*, no. 30, pp. 37-43.
- François M., Liévin D. (1993). Existe-t-il un risque spécifique aux emplois précaires? *Congrès de la SELF*.
- Freyssenet, M. (1995). Historicité et centralité du travail. In J. Bidet et J. Texier (dirs) : *La crise du travail*, pp. 227-244. Presses universitaires de France, Paris.
- Fukuyama F. (1999). La fin de l'histoire, dix ans après. *Le Monde*, 17 juin.
- Gollac M., Volkoff S. (1996). Citius, altius, fortius. *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 114, pp. 54-67.
- Guillemard A.-M. (1995). Emploi, protection sociale et cycle de vie. In *Entre travail, retraite et vieillesse*, A.-M. Guillemard, J. Légaré et P. Ansart (dirs), pp. 43-71, L'Harmattan, Paris.
- Huez, D. (1996). La fondation du groupe "Paroles", et les nouveaux problèmes psychopathologiques rencontrés dans la pratique de la médecine du travail. *Revue internationale de psychosociologie*, vol. III, no 5, pp. 63-75.
- Kohli M. (1990). Réorganiser le processus de la retraite : les entreprises, les syndicats et l'État. In *Actes du colloque sur le vieillissement au travail*, H. David (dir.), pp. 92-97, Institut de recherche appliquée sur le travail (IRAT), Montréal.
- Kumar P. (2000). Rethinking high performance work systems. In *Third seminar on incomes and productivity*, Commission for Labor Cooperation, North American Agreement on Labor Cooperation, Mexico.
- Kumar P., Murray G., Schetagne S. (1998). Workplace change in Canada : Union perception of impacts, responses and support systems. *Workplace Gazette*, winter, Human Resources Development Canada, Ottawa.
- Laville, A. (2000). Antoine Laville : entrevue guidée avec Esther Cloutier, Raymond Baril et Daniel Drolet. <http://www.unites.uqam.ca/pistes/v2n1/articles/v2n1a1.htm>
- Lefebvre B. (1996). Espaces professionnels et flux tendus. *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 114, pp. 79-88.
- Légaré J., Martel L. (1996). Les aspects démographiques du vieillissement. In *La personne âgée et ses besoins*, S. Lauzon et E. Adam (dirs), pp. 781-802, Éditions du nouveau pédagogique, Ville Saint-Laurent.

- Maheu L., Robitaille M. (1991). Identités professionnelles et travail réflexif. In *La profession enseignante au Québec : enjeux et défis des années 1990*, C. Lessard et al. (dirs), pp. 93-111, Institut québécois de recherche sur la culture.
- Maruani M. (1996). L'emploi féminin à l'ombre du chômage. *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 115, pp. 48-57.
- McDonald L. (1994). Retirement revisited: A secondary data analysis. *Working paper: Issues of an aging workforce: A study to inform human resources policy development*. Center for studies of aging, University of Toronto.
- Mercure D., Dubé A. (1997). *Les entreprises et l'emploi, les nouvelles formes de qualification du travail au Québec*. Les publications du Québec, 189 p.
- Molinié A.-F. (1995). Le vieillissement de la population active. In *Le travail au fil de l'âge*, J.-C. Marquié, D. Paumès et S. Volkoff (coords.), pp. 79-98, Octares, Toulouse.
- Molinié A.-F., Volkoff S. (1995). Éléments pour une démographie du travail. In *Le travail au fil de l'âge*, J.-C. Marquié, D. Paumès et S. Volkoff (coords.), pp. 99-120, Octares, Toulouse.
- Molinier, P. (1996). Autonomie morale subjective et construction de l'identité sexuelle : l'apport de la psychodynamique du travail. *Revue internationale de psychosociologie*, 3(5), pp. 53-62.
- Morin, E. (2000). *Les sept savoirs nécessaires à l'éducation du futur*. Seuil, Paris.
- OCDE (1999). New enterprise work practices and their labour market implications. OCDE Employment Outlook, juin.
- Offe C. (1985). Le travail comme catégorie de la sociologie. *Les temps modernes*, vol. 466, pp. 2085-2094.
- Payeur C. (1998). L'évolution du travail au Québec : le marché plutôt que l'emploi. *Travail et syndicalisme*, CSQ (en ligne, 18 août 2000). <http://www.ceq.qc.ca/travail/evolu/htm>
- Pezé, M. (1998). Corps érotique et corps au travail : les hommes de métier. *Travailler*, 1, pp. 79-101.
- Pialoux M. (1996). Stratégies patronales et résistances ouvrières. *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 114, pp. 5-20.
- Pinard R. (2000). La révolution du travail : de l'artisan au manager. Liber, Montréal.
- Salomon-Bayet, C. (1992). Interdisciplinarité. *Actes du colloque interdisciplinaire "Travail : recherche et prospective"* PIRTEM-CNRS, Lyon, pp. 129-136.
- Saranovic, L. (2000). Travailleuses sociales dans un foyer de femmes battues : comment rester femmes quand on n'est pas féministes ? *Travailler*, 5, pp. 137-152.
- Statistique Canada (1997). Life expectancy rising. *Canada's Seniors*, no. 37 (en ligne, 6 juin 2000). <http://www.hc-gc.ca/seniors-aines/factoids/en/no37.htm>
- Statistique Canada (1998). *The evolving workplace : Findings from the pilot workplace and employee survey*. Ottawa.
- Statistique Canada (2000). Decline in Employment among men aged 55 to 64. *Canada's Seniors*, no. 19 (en ligne, 6 juin 2000). <http://www.hc-gc.ca/seniors-aines/factoids/en/no19.htm>
- Statistique Canada (2000). Enquête sur la Dynamique du travail et du revenu. http://www.statcan.ca/francais/freepub/75F0010XIF/3889e_f.htm
- Teiger C. (1989). Le vieillissement différentiel dans et par le travail, un vieux problème dans un contexte récent. *Le travail humain*, vol. 52, no. 1, pp. 21-56.
- Teiger C. (1995). Penser les relations âge/travail. In *Le travail au fil de l'âge*, J.-C. Marquié, D. Paumès et S. Volkoff (coords.), pp. 13-72, Octares, Toulouse.
- Thebaud-Mony A. (1993). Précarisation et santé... un couple à définir. *Travail*, no. 30, pp. 27-35.
- Théret B. (2000). La mondialisation comme discours organisateur d'une stratégie d'État : l'exemple du Canada. *Les Temps Modernes*, janv.-fév., pp. 77-96.
- Thoemmes J. (2000). Vers la fin du temps de travail? *Le travail humain*, Paris.

Touraine A. (1999). Nous entrons dans une civilisation du travail. *Cahiers de recherche sociologique*, vol. 32, pp. 163-182.

Viveret, P. (2000). Qu'allons-nous faire de notre espèce ? Un humanisme à refonder. *Le Monde diplomatique*, février.