

2m11.3250.4

Université de Montréal

**LES VALEURS DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE ISSUES DE LEUR INSERTION  
PROFESSIONNELLE ET SOCIALE DANS LA NOUVELLE ÉCONOMIE.**

par :  
Maxime Marcoux-Moisan

Département de sociologie  
Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures en vue de l'obtention du  
grade de Maîtrise ès science en sociologie

Août 2004

© Maxime Marcoux-Moisan, 2004



HM

15

U54

2005

V.002

## AVIS

L'auteur a autorisé l'Université de Montréal à reproduire et diffuser, en totalité ou en partie, par quelque moyen que ce soit et sur quelque support que ce soit, et exclusivement à des fins non lucratives d'enseignement et de recherche, des copies de ce mémoire ou de cette thèse.

L'auteur et les coauteurs le cas échéant conservent la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent ce document. Ni la thèse ou le mémoire, ni des extraits substantiels de ce document, ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans l'autorisation de l'auteur.

Afin de se conformer à la Loi canadienne sur la protection des renseignements personnels, quelques formulaires secondaires, coordonnées ou signatures intégrées au texte ont pu être enlevés de ce document. Bien que cela ait pu affecter la pagination, il n'y a aucun contenu manquant.

## NOTICE

The author of this thesis or dissertation has granted a nonexclusive license allowing Université de Montréal to reproduce and publish the document, in part or in whole, and in any format, solely for noncommercial educational and research purposes.

The author and co-authors if applicable retain copyright ownership and moral rights in this document. Neither the whole thesis or dissertation, nor substantial extracts from it, may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms, contact information or signatures may have been removed from the document. While this may affect the document page count, it does not represent any loss of content from the document.

IDENTIFICATION DU JURY

Université de Montréal  
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé :

LES VALEURS DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE ISSUES DE LEUR INSERTION  
PROFESSIONNELLE ET SOCIALE DANS LA NOUVELLE ÉCONOMIE.

Présenté par :

Maxime Marcoux-Moisan

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Paul Sabourin

-----  
Président-rapporteur

Jacques Hamel

-----  
Directeur de recherche

Gilles Pronovost

-----  
Membre du jury

## RÉSUMÉ

Ce mémoire cherche à cerner les valeurs à l'œuvre dans l'insertion professionnelle et sociale des jeunes qui ont axé leurs études sur les domaines associés à la « nouvelle économie » englobée dans la société du savoir que sont le multimédia, l'informatique et les biotechnologies. Férés des nouvelles technologies de l'information et de la communication, mobilisées autant dans leurs vies professionnelles que personnelles, ces jeunes représentent ici la première génération à s'être frottée depuis leur naissance aux *digital media*. À la lumière d'une enquête de terrain, l'auteur montre que la précarité et la flexibilité donnent vie à des valeurs susceptibles d'avaliser la conception que se fait cette génération numérique du travail et plus largement de la vie sous le signe de la « culture de l'éphémère » conçue positivement dans leur esprit.

Mots clés : jeunes, valeurs, génération numérique, nouvelle économie, insertion professionnelle et sociale

## ABSTRACT

This thesis seeks to identify the values playing out in the professional and social integration of young people who majored in the fields of study associated with the new economy shaped by the knowledge society, i.e. the fields of multimedia, information systems and biotechnology. These young people, conversant with the new information and communication technologies and highly motivated both professionally and personally, are the first generation born into the world of digital media. Based on a field survey, the author shows that uncertainty and flexibility birth values likely to support the digital generation's concept of work and, more broadly, of life in the "culture of the ephemeral," which they perceive in a positive light.

Key words: young people, values, digital generation's, new economy, professional and social integration.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>CHAPITRE 1</b> .....	<b>1</b>
<b>LA SOCIÉTÉ DU SAVOIR ET LA NOUVELLE ÉCONOMIE</b> .....	<b>5</b>
<b>QU'EN SAVONS-NOUS ?</b> .....	<b>5</b>
1.1 EXISTE-T-IL UNE NOUVELLE ÉCONOMIE ?.....	5
1.2 DISCOURS SUR LA NOUVELLE ÉCONOMIE : NTIC ET EMPLOIS HAUTEMENT QUALIFIÉS .....	8
<b>2. PORTRAIT DE LA NOUVELLE ÉCONOMIE</b> .....	<b>9</b>
2.1 LES ENTREPRISES DE MULTIMÉDIA ET INFORMATIQUE .....	12
2.2 LE SECTEUR DES BIOTECHNOLOGIES .....	14
<b>3. LA NOUVELLE ÉCONOMIE : UN PARADOXE ?</b> .....	<b>16</b>
<b>4. LE TRAVAIL DANS LA SOCIÉTÉ DU SAVOIR</b> .....	<b>19</b>
<b>5. LES JEUNES ET L'INSERTION DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE DANS LA NOUVELLE ÉCONOMIE</b> .....	<b>21</b>
5.1 L'INSERTION DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE DANS LA NOUVELLE ÉCONOMIE.....	23
<b>6. LES VALEURS DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE</b> .....	<b>25</b>
6.1 QUELQUES THÈSES SUR LES VALEURS DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE ....	26
<b>CHAPITRE 2</b> .....	<b>29</b>
<b>OBJECTIFS ET CADRE MÉTHODOLOGIQUE DE L'ENQUÊTE</b> .....	<b>29</b>
<b>1. LA POPULATION CIBLÉE PAR L'ÉTUDE</b> .....	<b>29</b>
<b>2. LE RECRUTEMENT DES SUJETS</b> .....	<b>31</b>
<b>3. LES MÉTHODES DE RECUEIL DES DONNÉES</b> .....	<b>33</b>
3.1 UN SONDAGE EN LIGNE .....	34
3.2 L'ENTREVUE SEMI-DIRIGÉE.....	36
<b>4. LA MÉTHODE D'ANALYSE</b> .....	<b>36</b>
4.1 L'ANALYSE QUALITATIVE PAR THÉORISATION ANCRÉE .....	37
4.2 ANALYSE ASSISTÉE PAR ATLAS.TI .....	39
<b>CHAPITRE 3</b> .....	<b>42</b>
<b>L'ANALYSE</b> .....	<b>42</b>
<b>LES VALEURS DES JEUNES DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE LIÉES À LEURS INSERTIONS PROFESSIONNELLES ET SOCIALES</b> .....	<b>42</b>
<b>1. LE CHOIX DU PROGRAMME</b> .....	<b>42</b>
<b>2. LE RAPPORT AUX ÉTUDES</b> .....	<b>48</b>
<b>3. LE RAPPORT AU DIPLÔME</b> .....	<b>51</b>
<b>4. POURSUITE DES ÉTUDES ET RETOUR AUX ÉTUDES</b> .....	<b>54</b>
<b>CHAPITRE 4</b> .....	<b>57</b>
<b>LE RAPPORT AU TRAVAIL DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE</b> .....	<b>57</b>

<b>3. ÊTRE FIDÈLE OU NON À L'ENTREPRISE ?.....</b>	<b>65</b>
<b>4. LEURS RAPPORTS AVEC LES COLLÈGUES DE TRAVAIL .....</b>	<b>69</b>
<b>5. CONCILIATION DU TRAVAIL AVEC LES AUTRES DIMENSIONS DE LA VIE .</b>	<b>73</b>
<b>6. LE RAPPORT À L'ARGENT DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE .....</b>	<b>76</b>
<b>7. POUR OU CONTRE LA SYNDICALISATION ? .....</b>	<b>79</b>
<b>EN GUISE DE CONCLUSION.....</b>	<b>83</b>
<b>LA THÉORISATION DES VALEURS DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE</b>	
<b>TRAVAILLEUR NOMADE OU TRAVAILLEUR DISSIDENT ? .....</b>	<b>83</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>90</b>
<b>ANNEXES .....</b>	<b>95</b>



Je dédie ce mémoire à ma mère Isabelle Marcoux et à mon père Roland Moisan, ainsi qu'à ma sœur Sylvie Marcoux-Moisan et à sa jeune famille : Pierre, son époux, et leurs enfants Ophélie et Hubert.

Il me tient à cœur de remercier Jacques Hamel, « mon » professeur, qui m'a fait confiance quand d'autres ne l'ont pas fait, et qui m'a aidé, dirigé, corrigé, encouragé et soutenu. Un GROS merci à toi « Au capitaine mon capitaine! »

En outre, toute ma gratitude va à mes amis et amies Chantale Girard, Christine Thomas, Éric Bergeron, Johanne Paquette, Stéphan Demers, Stéphane Lortie et Valérie Fortin. Merci à vous qui, probablement à votre insu, m'avez encouragé, écouté et servi de muses.

Et un dernier merci à l'équipe de recherche grâce à laquelle j'ai pu conduire l'enquête qui m'a permis de mener à terme ce mémoire... merci à Bjenk Ellefsen et Caroline Dawson.

Merci à tous et à toutes.

## INTRODUCTION

Depuis *The Coming of Post-Industrial Society* de Daniel Bell (1973) et *La société postindustrielle* d'Alain Touraine (1969), des chercheurs de différentes disciplines, en sociologie notamment, tentent de cerner le passage de la société basée sur l'économie des biens matériels à celle qui se fonde sur l'économie dite immatérielle. En effet, la société axée sur la production des biens matériels serait en voie de se muer en « société du savoir » portant sur des connaissances de pointe dont témoignent « les nouvelles technologies ». Ce « changement social » aurait vu le jour dans le sillage de la production et de la distribution d'objets et de services qui regroupent des savoirs et des techniques de haut niveau. Dans cette optique, les nouvelles technologies de l'information et des communications (NTIC) ainsi que les biotechnologies sont perçues comme le fer de lance du développement économique, culturel et social (Castells, 1996).

Les sociétés actuelles verraient naître une *nouvelle économie* depuis le début des années 1990. La dénomination « nouvelle » lui est concédée par le fait que cette économie mobilise au premier chef les nouvelles technologies de l'information et des communications (NTIC) étendues aux biotechnologies et qu'elle se teinte des conceptions de l'innovation et de la flexibilité illimitées.

Les discours politiques et publics reflètent à bien des égards les propriétés de cette nouvelle économie en cherchant à canaliser les ressources sociales vers l'enseignement post-secondaire, l'éducation permanente et l'enseignement en ligne propices à l'édification d'une véritable société du savoir.

« Dans les pays industrialisés, la prospérité dépend en grande partie des avantages concurrentiels issus du développement de la société des connaissances. Les facteurs favorisant l'éclosion d'une économie du savoir reposent sur la production de connaissances scientifiques, sur leur transmission par l'éducation, sur leur diffusion par les nouvelles technologies de l'information et de la communication et sur leur application dans les entreprises, les services ou les milieux culturels. » (Commission parlementaire sur la qualité, l'accessibilité et le financement des universités, 2003 : 10)

L'éducation est ainsi mise de l'avant et le savoir est considéré comme principale force productive des sociétés à l'heure de la mondialisation. Les études supérieures et la formation continue sont dorénavant requises pour s'implanter dans la nouvelle économie et y évoluer. Acquérir des connaissances de pointe et des compétences informatiques se révèle indispensable pour s'insérer dans la société dite du savoir et se mettre au diapason de l'innovation et de la flexibilité au gré desquelles elle se mue.

Les jeunes d'aujourd'hui constituent en toute hypothèse le groupe de la société le plus immédiatement touché par la nouvelle économie. En raison de leur âge, ils sont inévitablement « tombés dans la potion numérique dès leur naissance » (Sérieyx, 2001a : 8) et, de ce fait, constituent la première *génération numérique* qui, selon Don Tapscott (1998), se compose des individus âgés, en 1999, entre 2 et 22 ans et que représentent aujourd'hui 30% de la population. Les jeunes forment une *génération numérique* aux yeux de cet auteur pour la raison que, depuis leur enfance déjà, ils se frottent aux *digitals média* que sont les jeux vidéo, les ordinateurs, l'Internet, le *clavardage*, bref les nouvelles technologies de l'information et de la communication qui n'ont plus de secrets pour eux. D'autre part, les jeunes doivent de nos jours recourir aux NTIC dans

leur emploi et les exploiter adéquatement en fonction de connaissances de haut niveau que commandent les nouvelles technologies.

S'ils se font un devoir de pousser plus loin leurs études et d'acquérir les savoirs nécessaires pour exploiter adéquatement les NTIC, les jeunes qui sont associés à la génération numérique se révèlent, de plus, aptes à acquérir l'esprit d'innovation et la flexibilité qui s'imposent dans le cadre de la nouvelle économie propre à la société du savoir. Selon Castells (2001), les jeunes, à l'instar de tous les individus désireux de s'y intégrer, doivent être « reprogrammables » en manifestant des aptitudes à l'innovation et à la flexibilité dans leurs compétences, leurs connaissances et leur mode de pensée.

Aujourd'hui, il faut bien l'admettre, nombre de jeunes ont à leur crédit des études approfondies liées aux développements de l'informatique, du multimédia et des domaines de pointe représentés par les biotechnologies. Les diplômés universitaires dans ces domaines apparaissent dans cette perspective comme les figures de proue de la nouvelle économie et les plus aptes à s'insérer sans problème dans la société du savoir et le marché du travail axé sur les nouvelles technologies. Dans cette optique, l'innovation et la flexibilité feraient office de vecteurs de leur insertion professionnelle et sociale, pour ne pas dire de *valeurs*. Mais qu'en est-il exactement ?

Ce mémoire cherche à cerner les valeurs qu'affiche la génération numérique au gré de son insertion, professionnelle et sociale, dans la nouvelle économie qui, en principe, donne le ton à la société du savoir. En sociologie, on le sait, la

notion de valeur correspond *grosso modo* à la « manière d'être ou d'agir qu'une personne ou une collectivité reconnaissent comme un idéal et qui rend désirables ou estimables les êtres ou les conduites auxquelles elle est attribuée » (Rocher, 1969 : 102).

En phase avec la société mue par la nouvelle économie, la génération numérique serait l'artisane d'une nouvelle culture basée sur des valeurs mises de l'avant dans son intégration à la société. Sur le sujet, deux thèses seront ici particulièrement considérées.

Est-il possible de voir, dans la génération numérique, des dissidents vus par André Gorz comme des jeunes qui ne considéreraient plus le travail comme valeur de la vie sociale et individuelle ni comme levier d'intégration à la société, ou sont-ils des travailleurs nomades décrits par Diane-Gabrielle Tremblay comme des jeunes qualifiés, intéressés au travail et à ses valeurs, recherchant l'autonomie tout en étant peu attachés aux organisations ?

## CHAPITRE 1

### LA SOCIÉTÉ DU SAVOIR ET LA NOUVELLE ÉCONOMIE QU'EN SAVONS-NOUS ?

#### 1.1 EXISTE-T-IL UNE NOUVELLE ÉCONOMIE ?

Selon toute vraisemblance, les sociétés actuelles verraient fleurir actuellement une « nouvelle économie » en leur sein. Nombreux sont les auteurs à l'affirmer sans que toutefois l'expression recouvre toujours exactement la même notion. Au contraire, sous leur plume, « nouvelle économie » a diverses significations. Qu'est-ce donc que la nouvelle économie ? Est-elle véritablement en vigueur de nos jours ?

L'expression renvoie à une économie apparue aux États-Unis au début des années 1990. Celle-ci se fonde sur les nouvelles technologies représentées par les dispositifs et les procédés de travail assistés par ordinateur et qui se répandent actuellement sur une grande échelle par le canal d'Internet. Les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) sont perçues comme la pierre angulaire de la nouvelle économie qui, de ce fait, est rapidement amalgamée à l' « économie des connaissances » ou, plus largement, à la « société du savoir ». En effet, basé sur des technologies qui accouplent *illico* connaissances scientifiques et habiletés techniques, le savoir tient lieu de principale « force productive » de cette société (Castells, 2002 : 14).

Si toutes les sociétés sont d'emblée des sociétés du savoir en ce qu'elles sont « tributaires d'objets matériels et d'institutions culturelles dont la production ou le fonctionnement exigent des connaissances », les sociétés modernes du savoir

ont par ailleurs ceci de particulier, aux yeux de E. Steinmueller (2002 : 160), que « l'accumulation et la transmission des connaissances y sont beaucoup plus rapides et plus importantes, tout comme les ruptures avec le passé dues à ces phénomènes ». Dans cette trajectoire, le même auteur note que les connaissances en question sont immanquablement de nature novatrice et que leurs applications débordent largement du rayon de leur propre genèse. L'introduction du savoir et des technologies informatiques dans le vivant, illustrée par les progrès fulgurants des biotechnologies, en est la preuve manifeste.

L'alliance de l'électronique et de la biologie a en effet donné naissance à des technologies capables de reproduire, sinon d'améliorer les mécanismes de la vie enracinés dans la composition génétique des espèces animées. Selon Rifkin (2000), les biotechnologies et les NTIC sont l'image parfaite de la société fondée sur la fusion des ordinateurs et du savoir qui forge la « nouvelle économie » ouverte au « siècle Biotech » en train de voir naître « une nouvelle réalité technique intégrée » par la production incessante des connaissances. En conséquence, aux yeux de David et de Foray (2002 : 14), la « caractéristique de la croissance économique dans la société du savoir est l'approfondissement de la part du capital intangible qui est constituée d'investissements sous la forme d'éducation, de Recherche et Développement, d'information et de formation », autant d'éléments assimilés par les auteurs à des « connaissances ».

La nouvelle économie, qui ne correspond pas forcément à une économie en ligne, est une économie propulsée par les technologies de l'information et elle

repose sur une main-d'œuvre « autoprogrammable » qui s'organise autour de réseaux d'ordinateurs. De par ce fait, le succès des économies nationales et des entreprises dépendrait surtout de l'aptitude à créer et à exploiter les connaissances orchestrées par la science et la technique ainsi que les « connaissances sur la manière d'organiser et de gérer les activités économiques, notamment celles qui sont liées à l'application des nouvelles découvertes scientifiques et technologiques » (Steimuller, 2003 : 160). Le savoir contribue de la sorte à l'économie en favorisant les gains de productivité, la création et la croissance de nouvelles entreprises, la naissance et le développement de nouveaux domaines d'application et finalement les changements des modes d'organisation et de gestion qui sont indispensables à l'exploitation efficace des nouvelles connaissances.

En bref, la nouvelle économie correspond à une économie : a) de forte croissance, b) issue de la production et de la diffusion des nouvelles technologies de l'information et de la communication qui, en son sein, font office de vecteurs, c) axée sur les emplois hautement qualifiés et certifiés, d) tout en étant réglée par la flexibilité du travail et du marché du travail, e) fondée sur des capitaux privés et libérées des entraves de la régulation étatique exercée à l'échelle locale, nationale ou internationale f) liée à un mode de gestion des entreprises rythmé par des décisions et des stratégies issues de la circulation rapide de l'« information » (voir Gadrey, 2001 et 2003).



### *1.2 DISCOURS SUR LA NOUVELLE ÉCONOMIE : NTIC ET EMPLOIS HAUTEMENT QUALIFIÉS*

La nouvelle économie ainsi conçue a donné naissance aux discours selon lequel l'acquisition de connaissances de pointe et de compétences informatiques se révèle indispensable pour prendre pied dans la société du savoir. Selon Hervé Sériex « ...la formation sera le pétrole de cette économie nouvelle. C'est elle qui lui permettra, dans une compétition plus dure, plus ouverte mais plus dure, d'avoir des chances » et d'y prendre place (Sérieyx, 2001a : 45). À ses yeux, le savoir est le principal responsable de la performance des individus et, outre les compétences propres à l'écriture et au calcul, le savoir, tel qu'il le conçoit s'étend à la capacité incessante de résoudre des problèmes, au raisonnement logique et à la faculté d'apprendre

Dans cette perspective, nombre de décideurs publics, notamment ceux qui gèrent le domaine de l'éducation, ainsi que des commentateurs, insistent sur la nécessité d'entreprendre aujourd'hui des études supérieures et de s'astreindre à des formations continues tout en acquérant des compétences de pointe permettant d'occuper les « emplois hautement qualifiés » qu'offre le développement technologique et scientifique. L'éducation supérieure et la formation continue représentent à leurs yeux le capital requis pour s'insérer dans la nouvelle économie et y évoluer au rythme des développements qu'elle induit continuellement dans les nouvelles branches de la production des biens et des services et dans les domaines d'application de la science et de la technique.

## 2. PORTRAIT DE LA NOUVELLE ÉCONOMIE

Surge dès 1996 d'une vision journalistique et conjoncturelle de l'économie américaine, le discours de la nouvelle économie annonce « l'avènement » d'une économie fondée sur la globalisation des marchés et la « révolution informationnelle » consécutives à la restructuration de l'économie américaine amorcée quinze ans auparavant. L'explosion des marchés boursiers, l'ascension des titres d'entreprises de haute technologie, l'émergence des *start-up* liées à l'Internet et aux communications de même que l'investissement dans le domaine des ordinateurs et des télécommunications comptent pour plus du tiers de la croissance économique.

Dans les pages du magazine *Wired*, en 1997, il est possible d'y lire que la nouvelle économie est globale et se base sur les objets immatériels que sont l'information et les connaissances qui, interconnectées, font office de vecteurs de la croissance économique. Aux yeux des ténors des sciences de la gestion, tel William Sahlman de l'Université de Harvard, ces derniers contribuent à propager l'idée d'une croissance illimitée sans inflation « pourvu que le gouvernement laisse faire le *new business model* » (Gadrey, 2001 : 44) Mais qu'en est-il vraiment ? La nouvelle économie correspond-elle à cette mine d'or ?

La situation actuelle semble tempérer la notion que l'on se fait de la nouvelle économie, tout au moins l'image véhiculée par ce discours. De fait, le progrès de l'économie de l'information s'observe sous l'angle des impacts des NTIC « sur le fonctionnement d'autres systèmes techniques et humain » associés à la croissance. En effet, la croissance économique des cinq années qui

s'échelonnement de 1994 à 2000, jugées exceptionnelles, s'évaluait à 3,8 %, pourcentage inférieur à celui des années 1950 qui s'élevait à 4,6 % et à celui des années 1964 qui atteignait en moyenne 4%, mais au sein desquelles les années courant de 1962 à 1968 dénotaient une croissance de 5.2 %. Cette dernière était encore de 4,4 % entre 1982 et 1988. Est-il donc possible de parler de croissance vertigineuse voire même de l'avènement d'une économie nouvelle ?

### I. LA CROISSANCE ÉCONOMIQUE

Période	Taux de croissance de l'économie
<b>de 1994 à 2000</b>	<b>3.8%</b>
de 1982 à 1988	4.4%
de 1962 à 1968	5.2%
de 1950 à 1960	4.6%

Gadrey, 2001

Selon Henri-Paul Rousseau, directeur général de la Caisse de dépôt et de placement, les déboires de cette société d'État en 2002, chiffrés à 13 milliards de dollars, s'expliquent principalement par une surpondération des domaines liés aux technologies des médias et des télécommunications. La création et la croissance des entreprises associées au multimédia, au commerce électronique et aux progiciels se sont vite essouffées comme en témoigne la chute vertigineuse du Nasdaq. Les économistes et les gestionnaires sont aujourd'hui nombreux à reconnaître que l'essor de ces branches industrielles est loin de donner le ton à l'ensemble de l'économie, ou d'orienter la société dans son sillage, aux États-Unis comme ailleurs.

Le discours initial de la nouvelle économie ne cesse de proclamer que les NTIC sont créatrices de croissance et d'emplois qualifiés dans tous les secteurs de l'économie, et notamment dans celui de la haute technologie. Or, si une certaine proportion d'emplois qualifiés a été créée, en revanche *le Statistical Abstract of the US* de 1998 indique que « les métiers et les secteurs regroupant des spécialistes de NT n'en constituent qu'une faible minorité. La très grande majorité des emplois créés entre 1986 et 1996, qualifiés ou non, ne correspondent pas à des métiers de l'information ou d'Internet » (p. 52). Les secteurs des nouvelles technologies ont certes connu une croissance substantielle du nombre d'emplois mais, tout compte fait, leur poids est faible par rapport au reste de l'économie. En effet, entre 1986 et 1996, aux États-Unis, le secteur de la restauration a créé 1,6 million d'emplois, le secteur de la santé 2,94 millions, celui de l'administration publique 2,9 millions tandis que celui de l'informatique n'en a créé que 618 000.

## II. LES NOUVEAUX EMPLOIS CRÉÉS DANS DIVERS DOMAINES

Nombre d'emplois créés entre 1986 et 1996	Domaines
2.94 millions	Santé
2.9 millions	Administration publique
1.6 million	Restauration
618 000	Informatique

*Statistical Abstract of the US* de 1998

Les projections du département américain du commerce laissent entrevoir que des trente métiers qui figurent en tête de liste de la création d'emploi, de 1996 à 2006, seulement un million requièrent une haute qualification sur les 8.6 millions créés ou en voie de l'être (p. 60). Parmi ces trente métiers, dix-sept n'exigent aucune qualification, sinon celle qui est née du *learning by doing*,

contre seulement huit qui requièrent de l'expérience. Dans les dix premiers emplois, sept ne demandent aucune qualification (Gadrey, 2001 : 90).

### 2.1 LES ENTREPRISES DE MULTIMÉDIA ET INFORMATIQUE

Les données de Statistiques Canada, sujettes à précaution<sup>1</sup>, illustrent de semblables tendances au Canada. Entre 1996 et 2000, l'emploi au sein du sous-secteur de l'informatique et de la technologie progressait de 49 %, soit de l'équivalent de 211 000 emplois. Ce taux de croissance était nettement supérieur à celui de l'ensemble de l'économie qui était de 11 % (Bowlby et Langlois, 2002 : 9).

Toutefois, à partir de 2001, un repli notable du secteur de la haute technologie a été observé. En 2001, la valeur du secteur des technologies de l'information et des communications (TIC) chutait de 7 % et s'établissait à 58 milliards de dollars. Le marché du travail dans ce secteur a également accusé un fort recul avec une baisse très importante du nombre d'emplois. Plusieurs entreprises associées aux NTIC, à l'instar de Nortel, se sont livrées à des licenciements massifs devant la baisse de la demande de leurs produits. Le recrutement de la main-d'œuvre a également été interrompu (Bowlby et Langlois, 2002 : 9).

---

<sup>1</sup> On doit noter ici que Statistique Canada et Industrie Canada s'appuient sur la définition du secteur dit « Technologie de l'information et des communications (TIC) » en vigueur dans la *Classification des types d'industrie* (CTI) et dans le *Système de classification des industries de l'Amérique du Nord* (SCIAN). L'OCDE reprend cette définition à son compte dans sa *Classification internationale type par industries*. Le secteur de la TIC désigne la « la combinaison des industries de fabrication et de services qui saisissent, transmettent et affichent électroniquement des données et de l'information » (Bowlby et Langlois, 2002: p.18). Quant au sous-secteur de l'« Informatique et des télécommunications » (ou IT), il correspond au groupe de base des industries associées à la TIC qui emploie près de 88 % des employés de ce secteur. Les secteurs de la TIC et de l'IT font donc référence aux classifications par *industrie*.

À partir de 2001, de mars à octobre, la croissance de l'emploi dans ce secteur décroît de 9 %, taux qui correspond à 61 000 emplois. Dans le domaine de la fabrication de matériel de communication, l'emploi a baissé de 36 % pour la même période (Bowlby et Langlois, 2002 : 10). Pendant que l'emploi accusait un recul dans les secteurs de la nouvelle économie, les autres secteurs connaissaient une croissance de 101 000 emplois, signe d'une plus grande stabilité de « l'ancienne économie ». Les secteurs de l'informatique et des télécommunications employaient 642 100 personnes en 2000 et ce nombre est tombé à 607 500 en 2001, accusant donc une perte de 34 600 emplois (Bowlby et Langlois, 2002 : 13).

### III. LA CROISSANCE DE L'EMPLOI DANS LES DOMAINES DES NOUVELLES TECHNOLOGIES EN COMPARAISON AVEC LES AUTRES DOMAINES

Croissance de l'emploi		
Secteurs	Années	Nombre d'emplois
Autres	2001	+ 101 000
Informatique et technologie	2001	- 61 000
Informatique et technologie	2000	- 34 600
Informatique et technologie	1996-2000	+ 211 000

(Bowlby et Langlois, 2002)

Les travailleurs de l'informatique et des technologies ont selon toute vraisemblance un niveau de scolarité supérieur à ceux des autres secteurs. En effet, 36 % sont titulaires d'un diplôme universitaire comparativement à 19 % pour les autres secteurs. Toutefois, la moitié des emplois perdus le sont chez les diplômés universitaires, et en ce sens les études supérieures ne sont pas un gage de stabilité. Si l'on considère le degré de scolarité des 607 500 travailleurs du domaine considéré, on constate d'autre part que 123 200 d'entre eux atteignent au maximum le niveau du secondaire, 55 100 ont un niveau post-secondaire

partiel, 207 900 un niveau post-secondaire non universitaire et 221 300 détiennent un diplôme universitaire (Bowlby et Langlois, 2002 : 13). Les diplômés universitaires sont donc loin d'être en majorité et d'occuper le haut du pavé.

## *2.2 LE SECTEUR DES BIOTECHNOLOGIES*

Qu'en est-il à présent du secteur des biotechnologies ? Si celles-ci ne datent pas d'hier, force est d'admettre que les applications et les procédés touchant le vivant assistés par la puissance de l'électronique leur a donné un nouveau souffle. Les biotechnologies revêtent aujourd'hui le visage que lui donne le Comité consultatif canadien de la biotechnologie (CCCB) :

un « ensemble de connaissances techniques au sujet des organismes vivants ou des éléments qui les composent, et la biotechnologie appliquée comme la partie de la biotechnologie qui est utilisée pour fabriquer des produits ou faire avancer des processus servant à des fins sociales ou économiques » (McNiven, 2002 : 8).

Les biotechnologies sont relativement jeunes et les entreprises qui les représentent sont peu nombreuses puisque Statistique Canada et le CETECH (Centre d'études sur l'emploi et la technologie) en dénombrent 358 au Canada qui utilisent 7 695 personnes directement rattachées aux biotechnologies (Savard, 2002 : 1). Elles se concentrent principalement en Ontario et au Québec où elles occupent respectivement 31 % et 30 % de la main-d'œuvre active dans le domaine. À cet égard, les établissements québécois qui ont des activités reliées à la santé humaine employaient en 1999 65 % des ressources humaines dans le domaine des biotechnologies. Toutefois, l'Ontario devance le Québec avec un taux de 89 % de leurs effectifs qui sont rattachés à la santé humaine. Par

contre, il est approprié de nuancer ces chiffres. Car, comme le démontre Savard, le Québec disposerait de plus de travailleur *per capita* reliés à la santé humaine. De plus, comparativement à l'Ontario, le Québec se démarque de par la diversité de sa main-d'oeuvre en biotechnologie.

IV. RÉPARTITION DE L'EMPLOI SELON CERTAINS SECTEURS OU REGROUPEMENT D'ACTIVITÉS RELIÉES AUX BIOTECHNOLOGIES POUR LE QUÉBEC, L'ONTARIO ET LE RESTE DU CANADA, 1999

Secteurs	Québec	Ontario	Reste du Canada
	Nombre/Importance relative	Nombre/Importance relative	Nombre/Importance relative
Santé humaine	1 672 / 65%	2 273 / 89%	1 498 / 61%
Agr., transf. alimentaire et aquaculture	375 / 14%	247 / 10%	867 / 35%
Bioinfo., env., ress. naturelles	542 / 21%	42 / 2%	99 / 4%
Total	2 589 / 100%	2 562 / 100%	2 464 / 100%

(Savard : 2002)

Les petites entreprises de 50 employés ou moins dominant et représentent 75 % du total des entreprises, 14 % emploient de 51 à 110 employés et 11 % ont 150 employés ou plus. Les grandes entreprises assument pourtant plus de 60 % des frais de la recherche et engendrent 70 % des recettes (McNiven, 2001 : 11). Elles recrutent 45 % des travailleurs de la biotechnologie contre 38 % dans les petites entreprises. Il faut toutefois noter que la différence entre les travailleurs en général et ceux qui sont directement engagés dans la biotechnologie est significative. En effet, dans les petites entreprises, plus de 60 % des employés sont directement associés aux techniques liées aux biotechnologies contre 7 % dans les grandes entreprises. La plus grande partie des travailleurs, soit 70 %, ont un emploi dans une entreprise du secteur de la santé, 15 % travaillent pour



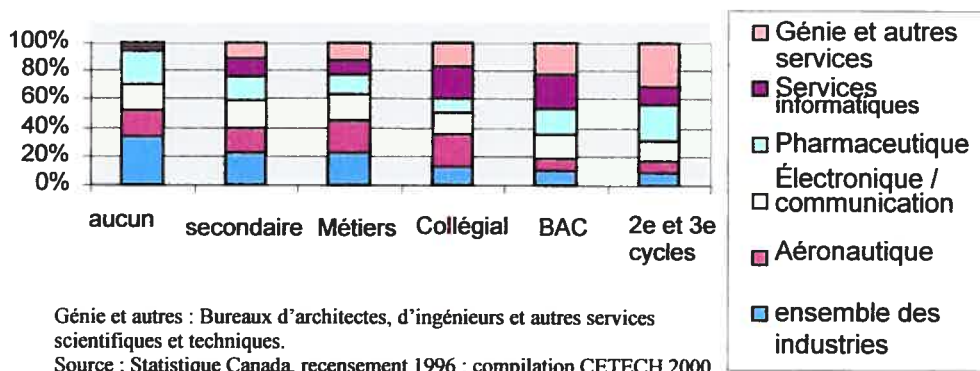
une entreprise du secteur de l'agriculture et 4 % seulement dans celui de la transformation des produits alimentaires (McNiven, 2001 : 29). À ce titre, 40 % des travailleurs du secteur de la santé sont employés en biotechnologie alors que, pour l'agriculture, cette proportion n'est que de 5 %.

### 3. LA NOUVELLE ÉCONOMIE : UN PARADOXE ?

Tout compte fait, si la plupart des emplois dits « hautement qualifiés » créés au Canada entre 1988 et 2000 dans ces branches économiques, soit le multimédia, l'informatique et les biotechnologies, ont généralement accusé une croissance, il reste que l'économie dans son ensemble engendre de plus en plus d'emplois peu qualifiés et rien ne semble indiquer que cette tendance puisse s'inverser (CETECH, 2002).

L'opinion selon laquelle les entreprises de la « nouvelle économie » auraient principalement besoin d'une main-d'œuvre hautement scolarisée est sérieusement ébranlée par les résultats des recensements de 1996 et de 2001 (Statistique Canada, 2000). Les travailleurs de ces entreprises, des jeunes pour la plupart, proviennent principalement du secteur technique. Les premiers portraits de ces entreprises témoignent d'autre part qu'elles font largement appel à des jeunes peu scolarisés. (CETECH, 2000).

V. Répartition des travailleurs selon le plus haut diplôme atteint ; Ensemble des industries et principales industries de haute technologie, Québec 1996



D'autre part, les salaires offerts par les entreprises des secteurs de l'économie n'auraient rien de fastueux et la flexibilité de la main-d'œuvre et du travail serait amplement pratiquée. En effet, un sondage réalisé par le *Conseil des ressources humaines en logiciel* (CRHL) révèle que les salaires des jeunes travaillant dans la « nouvelle économie » s'établissent sensiblement de la même façon que dans les autres domaines de l'économie, autrement dit plus la scolarité est élevée, plus le salaire est élevé. À cela, il faut ajouter que le nouveau secteur du multimédia emploie une proportion de jeunes qui sont en majorité non spécialisés, soit 63 382 employés contre seulement 24 974 employés spécialisés seulement (Ministère de la Culture et des Communications du Québec, 2001 : 4).

Si l'on envisage les emplois associés à la nouvelle économie sous l'angle des « industries axées sur le savoir », incluant selon toute vraisemblance les biotechnologies, et qui « conçoivent des techniques, des produits et des services axés sur le savoir », celui-ci défini dans un sens large (Drolet et Morissette, 2002 : 27), on constate que les employés de ces entreprises, souvent titulaires d'un diplôme universitaire, travaillent en moyenne deux heures de plus par

semaine que ceux qui évoluent dans d'autres secteurs économiques, et qui fournissent en moyenne 46,4 heures par semaine. Toutefois, s'ils travaillent durant un nombre plus élevé d'heures, ils reçoivent en contrepartie un salaire supérieur. Le salaire offert dans les industries du savoir s'élève en moyenne à 24,09 \$ l'heure par rapport à 18,19 \$ en vigueur dans les autres secteurs, soit une différence de 32 % sur le salaire moyen (Drolet et Morissette, 2002 : 28). Le taux horaire tend toutefois à diminuer en fonction du niveau de scolarité puisque la différence entre les diplômés universitaires de « l'économie du savoir » et ceux de « l'économie traditionnelle » n'est que de 14 %. Ils se classent pour la plupart dans de grandes entreprises sises dans des métropoles où le coût de la vie est plus élevé.

Dans le secteur de l'« industrie du savoir », le travail s'exécute dans le cadre de « groupes autodirigés » dans une proportion de 52,4 % comparativement à 40 % pour les autres secteurs économiques (Drolet et Morissette, 2002 : 30). Le travail en équipe autonome, réputé « stressant », est fréquent dans les entreprises du savoir. L'évaluation du rendement selon certains standards est de rigueur dans ces entreprises, soit 68,3 % comparativement à 52,9 % pour les autres. Les salaires sont ajustés au niveau de la performance dans une proportion de 49,8 % des travailleurs contre 25,7 % des travailleurs dans les secteurs traditionnels. Les travailleurs des industries du savoir sont syndiqués dans une proportion de seulement 20 % contre 33 % pour les travailleurs des autres secteurs de l'économie. Enfin, les travailleurs des industries du savoir ne seraient pas plus nombreux à être satisfaits de leur emploi que ceux des autres

secteurs (51,9 % contre 54,9 %). Flexibilité et mobilité d'emploi sont des pratiques courantes. Par exemple, en moyenne, les programmeurs ne conservent un emploi que pendant 3,5 à 4,5 ans (O'Grady, 2002).

Il appert donc que les salaires et les conditions de travail, en particulier le nombre d'heures consacrées à l'emploi, ne correspondent pas toujours à la mine d'or que le discours sur la nouvelle économie associe aux emplois dits « hautement qualifiés » et promis systématiquement à la génération numérique.

#### 4. LE TRAVAIL DANS LA SOCIÉTÉ DU SAVOIR

L'insertion dans la nouvelle économie se fait dorénavant sous le signe de la flexibilité, de la mobilité et de l'innovation si l'on reste fidèle au discours formulé à son sujet. Sous son égide les entreprises affichent une gestion et une organisation « génératives de connaissances [et] reposent sur l'interaction entre le savoir explicite et le savoir tacite [...] à l'origine de l'innovation » (Ébrahimi, 2001 : 28). Sous ce chef, note Manuel Castells, « dans un système économique où l'innovation est essentielle, la capacité organisationnelle à en multiplier les sources à partir de toutes les formes de savoir devient le pivot même de l'entreprise innovante.» (Castells, 1996 : 295)

Dès lors, une nouvelle « culture » s'impose dans les entreprises axées sur l'innovation que les chantres de la nouvelle économie associent au fait :

d' « être capable de passer d'une culture fixe, du clair, du précis, du prévisible à une culture de l'évolutif, de l'ambigu, du mobile, de l'inattendu. [...] Il faut des gens capables de vivre avec aisance dans l'évolutif. Il faut des gens qui peuvent concilier les contradictions et être tout à la fois hiérarchiques et conviviaux, rigoureux et chaleureux » (Sérieyx, 2001a : 57).

En effet, le rythme rapide de production et de circulation des connaissances induit par les NTIC exige la flexibilité des compétences et entraîne la précarité des emplois. La flexibilité désigne selon Tarondeau (1999) une aptitude à l'adaptation et à la transformation d'un système afin de permettre à tout individu une plus grande facilité de s'intégrer dans un environnement de travail. Elle se conçoit, plus généralement, comme le :

« moyen de faire face à l'incertitude; elle traduit l'attitude à répondre à des conditions nouvelles, à développer une capacité d'apprentissage en utilisant l'information additionnelle ; elle peut s'exprimer en termes d'étendue du champ potentiel de décision possible ou en termes de facilité de changement d'un état ; sa valeur est assimilable à une valeur d'option» (Tarondeau, 1999 : 7).

Basée sur un savoir en perpétuelle mutation, la « nouvelle économie » requiert d'office cette capacité de s'adapter à tout changement et, de ce fait, rend obsolète toute propension à prendre racine. La flexibilité et la mobilité des connaissances, des emplois et de la main-d'œuvre sont des caractéristiques inhérentes aux modes d'organisation et de gestion du travail qui donnent corps à l'exploitation des connaissances sous la gouverne de la nouvelle économie. Ses défenseurs ne manquent d'ailleurs pas de proclamer que « la « flexibilité maximale » est le pétrole de l'entreprise nouvelle et c'est elle qui permet une compétition plus ouverte mais plus dure, pour avoir des contrats à durée déterminée, d'être intérimaires ou indépendants... » (Sérieyx, 2001a : 57)

#### *4.1 SOCIÉTÉ DU SAVOIR, NOUVELLE ÉCONOMIE ET MÉTAMORPHOSES DU TRAVAIL*

Nombreux sont les auteurs qui affirment que la « société du savoir » et sa « nouvelle économie » ont accéléré les mutations du travail salarié (stable, permanent et donnant accès à des droits sociaux) en des formes « atypiques ».

Les entreprises, tant privées que publiques, tendent en effet à introduire la flexibilité d'emploi dans les relations de travail, profitant de l'ouverture des marchés à l'échelle de la planète et du développement rapide des nouvelles technologies, en particulier de celles qui touchent à la communication (Gauthier, 2000 : 65). En outre, les NTIC favorisent des formes flexibles du travail.

Dans les faits, le marché du travail offre, même pour les diplômés, plus d'emploi à temps partiel et de contrats à durée déterminée, il favorise la généralisation de la sous-traitance et de la mobilité des travailleurs ainsi que le détachement du personnel, un principe en vertu duquel les entreprises n'embauchent plus d'employés, mais offrent des contrats à des spécialistes ou consultent des experts indépendants (Vandramin et Vandeluc, 2000 et 2001).

Cette nouvelle économie fondée sur la flexibilité et la précarité tend à faire déborder le travail dans la sphère privée des individus en gommant la notion de temps de travail (Gorz, 2003) jadis réalisée dans des espaces propres à cette activité (entreprises, bureaux, usines et magasins). Le travail salarié prend aujourd'hui de multiples formes et s'exécute « n'importe où et n'importe quand » (Vandramin et Vandeluc, 2000 et 2001). Le travail devient à ce point flexible qu'il prend désormais la forme de tâches limitées et de missions à court terme qui sont supprimées sitôt après avoir été exécutées.

##### **5. LES JEUNES ET L'INSERTION DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE DANS LA NOUVELLE ÉCONOMIE**

En raison de leur âge, les jeunes d'aujourd'hui sont immanquablement « tombés dans la potion numérique dès leur naissance » (Sérieyx, 2001 : 8),

selon la formule lapidaire dont Hervé Sérieyx se sert pour affirmer qu'ils se révèlent le groupe social directement concerné par la nouvelle économie. En effet, ils constituent la première génération à s'être immédiatement initiée tant au niveau individuel que sur le plan de la formation des études aux technologies de l'information et de la communication et au savoir qu'elles engendrent à l'échelle d'Internet.

Aux yeux de Tapscott (1998), les jeunes de cette génération sont nés entre janvier 1977 et décembre 1997. Conscients d'appartenir aujourd'hui à la plus importante cohorte démographique des États-Unis et du Canada, qui ont grandi entourés des médias « *digitals* » – que sont entre autres l'ordinateur, la caméra numérique, les jeux vidéo, les cédéroms et Internet – et ont appris d'emblée à les utiliser. Cette familiarité avec les nouvelles techniques a été acquise par l'intermédiaire du jeu, des échanges entre pairs et des travaux scolaires.

Selon le même auteur, cette génération a donné vie à une nouvelle mentalité, voire à une culture qui lui est propre, axée sur l'innovation, la créativité, la flexibilité et le besoin incessant de développer des connaissances en se frottant à l'information qui circule à l'échelle du Net. Ses membres seraient enclins à pousser leurs études et à baser leurs savoirs sur les technologies qui n'ont plus de secrets pour eux.

La jeunesse actuelle peut être potentiellement qualifiée de première génération numérique née de la *digital economy* sur laquelle se fondent les emplois hautement qualifiés que fait miroiter la société du savoir ou

l' « économie des connaissances » continuellement animée par les développements techniques et scientifiques.

Les diplômés universitaires dans les domaines de pointe que sont, par exemple, l'informatique et les biotechnologies apparaissent dans cette perspective comme les figures de proue de la nouvelle économie et, de ce fait, comme les jeunes les plus aptes à s'insérer sans difficulté dans le marché du travail et dans la société du savoir. Forts des connaissances « de haut niveau » que requiert cette dernière, ils peuvent montrer patte blanche en affichant les compétences certifiées qui donnent leur droit au salaire élevé et aux meilleures conditions de travail. Qu'en est-il exactement ?

#### 5.1 L'INSERTION DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE DANS LA NOUVELLE ÉCONOMIE

Du point de vue sociologique, la réponse à cette question s'appuie sur la notion d'insertion professionnelle et sociale. En théorie, l'*insertion professionnelle* prend la forme d'une trajectoire complexe et non linéaire, diversement composée d'activités de recherche d'emploi, d'occupation d'emploi, de chômage, de formation d'appoint et d'inactivité (Trottier, 2002). Elle correspond à une phase de l'entrée dans la vie adulte, et celle-ci inclut également la fin des études, le départ du domicile familial et la formation d'un couple suffisamment stable pour accueillir la venue d'un enfant (Galland, 1996). L'*insertion sociale*, quant à elle, se conçoit plus largement dans cette veine. Elle se forme quand l'insertion professionnelle est suffisamment « stable » pour permettre à l'individu d'éprouver le sentiment de « sécurité ontologique » envisagé par Giddens (1994 : 98) comme « la confiance des êtres



humains dans la continuité de leur propre identité et dans la constance de leur environnement » et, sur cette base, comme être autonome et apte à considérer sereinement l'avenir.

Comment s'opère, dans cette perspective, *l'insertion professionnelle et sociale* de la génération numérique qui, en toute hypothèse, se révèle le chef de file de la « nouvelle économie » ?

Selon les thèses avancées sur le sujet, il semble que le travail ne fait plus office de vecteur de la vie sociale et individuelle ni de levier d'intégration à la société. Le travail salarié tend à s'éclipser en raison de la flexibilité et de la précarité. Le déclin du salariat correspond à l'effritement de l'importance du travail qui se traduit par la baisse du temps alloué à son emploi, par le changement de valeur qu'on lui attribue, par la baisse de loyauté envers l'entreprise, par la diminution d'intérêt face au syndicalisme et aux partis politiques et par le désir d'occuper (chez les jeunes) des emplois à court terme. Dans ces conditions, le travail perd sa fonction d'intégrer les individus à la société et décline de manière significative dans l'échelle des valeurs, comme on l'observe indubitablement chez les jeunes et, en toute hypothèse, dans la génération numérique.

En effet, en butte à la précarité et à la flexibilité, ils ont peine à trouver des emplois réguliers dans leur domaine. La précarité et la flexibilité de l'emploi se muent en une culture qui touche d'abord leur conception du travail et de l'entreprise et s'étend en dehors de leur orbite en métamorphosant leur

individualité, pour ne pas dire la personnalité des membres de la génération numérique.

Inféodés à cette culture, ils ne visent plus un emploi régulier ni ne cherchent à dépendre d'une grande firme. Ils attribuent moins d'importance au travail en voulant notamment diminuer de manière significative le temps alloué à cette activité. Ils préfèrent accorder plus d'importance à avoir des amis, à disposer de temps libre, à être en bonne forme physique, à passer du temps avec leur famille et à avoir une vie sociale active. Cela posé,

« [les jeunes] refusent le travail régulier parce qu'il y a des choses qui comptent plus que le travail. Ces choses peuvent s'appeler « les sens », « l'épanouissement », « l'autonomie », « la liberté », « l'aventure », « la recherche de soi » ou encore « la disponibilité » [...] le refus de l'enfermement, la routine, de tout ce qui se fait sans passion ni conviction, sans vivre intensément, authentiquement [...] Une nouvelle culture apparaît : la culture de la mobilité, de l'aléatoire, de l'expérimentation... » (Gorz, 1999 : 2).

## 6. LES VALEURS DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE

Il est donc opportun de chercher à cerner les valeurs qu'affichent la génération numérique au gré de son insertion, professionnelle et sociale, dans la nouvelle économie qui, en principe, donne le ton à la société du savoir. En sociologie, on le sait, la notion de valeur correspond *grosso modo* à la « manière d'être ou d'agir qu'une personne ou une collectivité reconnaissent comme un idéal et qui rend désirables ou estimables les êtres ou les conduites auxquelles elle est attribuée » (Rocher, 1969 : 102).

Dans cette perspective, les valeurs désignent une orientation qui à l'échelle de la société, traduisent des « principes généraux, d'orientations fondamentales,

de préférences et de croyances collectives » (Galland et Roudet, 2001 : 37) qui colore les perceptions, les interprétations et les jugements des individus et qui forment la base de la culture en vigueur dans la société. En effet, les interprétations et les jugements que formulent les acteurs sur le monde dans lequel ils baignent « appartiennent aux orientations profondes qui structurent les représentations et les actions d'un individu » (Bréchon, 2002 : 9) qui du coup deviennent les fondements de l'individualité ou de la collectivité. En somme, les valeurs, « indiquent les manières idéales de penser et de se comporter. Elles centrent l'attention sur ce qui [...] est considéré comme désirable et essentiel. » (Pronovost, Royer et Charbonneau, 2003 : 146)

#### *6.1 QUELQUES THÈSES SUR LES VALEURS DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE*

En phase avec la société mue par la nouvelle économie, la génération numérique serait l'artisane d'une nouvelle culture basée sur les valeurs mises de l'avant dans son intégration à la société. Sur le sujet, deux thèses seront ici particulièrement considérées.

Selon André Gorz, la génération numérique affiche sa dissidence à l'égard de l'emploi hautement qualifié propre à la société du savoir. En butte à la précarité et à la flexibilité, elle tend à se distancer rapidement de la nouvelle économie en refusant de tout miser sur leur emploi, leur carrière et les entreprises qui les recrutent. Sur ces entrefaites, ils sont prompts à décliner les promotions, à préférer le travail à temps partiel et à consacrer temps et énergie à d'autres activités. L'éthique du travail bat de l'aile dans leurs rangs au profit des valeurs attribuées aux amis, à la famille et aux loisirs. « De plus en plus de

jeunes ont tendance à refuser de grimper les échelons, à préférer plus de temps libre à plus d'argent, à transformer leur emploi à plein temps à un emploi à temps réduit et à se débarrasser de l'éthique du travail... » (Gorz, 2003 : 92).

« Les différentes séquences de la vie – le travail, la famille, les amis, les hobbies – sont combinées de telle manière que le travail n'occupe jamais le centre... Il laisse la première place à la distraction et à la créativité individuelle... » (Himanen cité par Gorz, 2003 : 94)

L'étude de Diane-Gabrielle Tremblay relativement aux jeunes à l'œuvre dans les entreprises en multimédia contredit toutefois cette thèse. Sur cette base, l'auteur les conçoit comme des « nomades » opportunistes qui trouvent de la valeur à leur travail sans égard envers l'entreprise de laquelle ils sont employés et envers les syndicats qui cherchent à défendre leurs intérêts. Ils misent sur leur propre personne en cherchant continuellement à parfaire leurs connaissances et compétences, en se dotant de « capital professionnel » de diverses natures et en s'intégrant à des « réseaux » susceptibles de les faire rayonner dans l'orbite du travail qui outrepassent les anciennes organisations que sont les équipes de travail, les entreprises et les syndicats. Le travail et les défis qu'il sous-tend se réalisent à l'échelle individuelle et, par conséquent, la génération numérique est encline à attribuer peu d'importance, sinon de valeur, aux instances collectives sous l'égide desquelles le travail prend corps.

Sur cette base, l'auteure de l'étude conclut « que la majorité des travailleurs du multimédia se trouvent dans les groupes des nomades. Ce sont pour la plupart des personnes qui sont peu attachées aux organisations, et encore moins intéressées par la représentation syndicale, mais davantage préoccupées par les

défis que présente leur travail. Ainsi, « les projets et les expériences professionnelles servent à développer des compétences de carrière et des réseaux professionnels [...] qui leur permettent de disposer d'un capital de carrière qui les rend largement « indépendants » (Tremblay, 2003b : 47).

Au vu de ces thèses contradictoires et du portrait nuancé de la génération numérique que laissent entrevoir les données exposées plus haut, il est souhaitable de faire l'éclairage sur l'insertion professionnelle et sociale des jeunes dans la nouvelle économie et en particulier dans les domaines du multimédia, de l'informatique et des biotechnologies. C'est à la lumière de cette discordance et c'est en voulant apporter plus de précision sur ce sujet que ce travail de recherche va tenter de cerner les valeurs qu'affiche la génération numérique dans son insertion professionnelle et sociale afin de savoir si elles correspondent au credo de la nouvelle économie.

## CHAPITRE 2

### OBJECTIFS ET CADRE MÉTHODOLOGIQUE DE L'ENQUÊTE

L'enquête de terrain cherche donc à porter au jour les valeurs que met de l'avant la génération numérique dans son insertion dans la nouvelle économie basée sur l'informatique, le multimédia et les biotechnologies. En d'autres termes, elle a pour objectif de débusquer les valeurs des jeunes qui ont axé leurs études sur les domaines de la science et de l'informatique en pointe avec la société du savoir.

#### 1. LA POPULATION CIBLÉE PAR L'ÉTUDE

Une telle étude cible à cette fin les étudiants ( $n = 6\ 464$ ), tant diplômés que non diplômés, inscrits aux programmes des cégeps et des universités québécoises qui sont expressément liés aux biotechnologies soit : biochimie, microbiologie et techniques spécialisées en biotechnologie ; informatique et techniques d'intégration multimédia. Elle cherche à rejoindre les étudiants dont l'inscription à l'un ou l'autre de ces programmes s'insère dans la période de cinq ans bornée par 1996 et 2001 et cela pour des motifs d'ordre théorique et méthodologique.

D'abord cet intervalle correspond, selon Nicole-Drancourt et Rouleau-Berger (2001), à la période idéale pour observer l'insertion professionnelle et sociale qui suit la fin des études. Après ce laps de temps, rares sont les étudiants qui décident de faire marche arrière. Ensuite, cette période se révèle l'âge d'or de la nouvelle économie née au début de 1990. De fait, il est possible de supposer, comme les discours politiques sur le collégial et l'université au

Québec (CREPUQ, 2000) l'ont laissé croire, qu'à partir de cette époque, la formation s'est orientée vers les nouvelles technologies de l'information et de la communication. Ainsi, les premiers étudiants ciblés, ceux de la promotion 1996, devraient être, trois ans après leur inscription, les premiers diplômés dans les domaines sous les discours de la société du savoir. Les étudiants fraîchement émoulus de ces programmes représentent enfin les nouveaux venus en voie de s'intégrer dans la nouvelle économie à *l'heure actuelle*. L'échantillon est donc suffisamment large pour englober la génération numérique sous l'ensemble de ses caractéristiques, énumérées dans le premier chapitre.

En détail, la population universitaire susceptible d'être rejointe est ainsi composée d'étudiants inscrits au programme de baccalauréat en biochimie et en informatique de l'Université de Montréal et de leurs homologues de l'Université Laval inscrit aux programmes de baccalauréat en biochimie, en microbiologie et en informatique. Quant aux étudiants des collèges, ils sont liés au programme Technique d'intégration multimédia du Cégep Sainte-Foy et du Collège de Maisonneuve ainsi qu'aux programmes spécialisés en biotechnologie de ce même établissement et du Cégep Lévis-Lauzon, les seules institutions à offrir, en ce moment, de telles formations au Québec.

L'enquête s'est donc intéressée aux étudiants des collèges et des universités de deux régions de Québec et Montréal qui étaient jugées représentatives de la structure de l'économie québécoise. La ville de Québec a vu se développer un secteur considérable de biotechnologies, dont témoignent par exemple Shire et

Anapharm, tout en étant un maillon dans la structure du marché du travail québécois grâce à l'importance de la fonction publique sur son territoire. Montréal, de son côté, est incontestablement un pôle économique et attire une importante part des entreprises de la nouvelle économie dont en multimédia qui se voit représenté par la cité du multimédia et sans oublier l'implantation d'importantes entreprises en biotechnologies.

## **2. LE RECRUTEMENT DES SUJETS**

Le recrutement des sujets ciblés par la recherche a été fait sur la base des banques de données reçues des institutions collégiales et universitaires (de Montréal et de Québec) qui ont offert leur collaboration. Il a fallu filtrer les listes d'inscription à leurs programmes en biotechnologies et en multimédia (de 1996 à 2001) afin de retracer les étudiants et les étudiantes susceptibles de répondre à un sondage en ligne et, éventuellement, être candidat à une entrevue semi-dirigée.

Sous la tutelle de la Commission d'accès à l'information, il a fallu d'abord contacté les candidats et candidates par envois postaux. En vertu des règles de la Commission, il nous était interdit de rejoindre directement les candidats par courriel. Sous ces directives, une lettre (jointe en annexe I) a été envoyée à 6 464 candidats et dans laquelle nous les invitons à collaborer à la recherche en allant répondre à un court questionnaire qui se retrouvait sur Internet (annexe II). Ils étaient informés, le cas échéant, qu'ils seraient éventuellement invités à accorder une entrevue semi-dirigée. L'envoi de ces lettres a été fait selon des régimes d'expédition axés sur l'administration du sondage en ligne. Près de 607



lettres nous sont revenues, ce qui fait que nous avons rejoint en réalité un total de 5 857 candidats potentiels. De ce nombre 1447 ont répondu au sondage en ligne.

Les candidats à l'entrevue ont été repérés au moyen d'une question du sondage en ligne. La réponse par la négative à la question « ACTUELLEMENT, DÉTENEZ-VOUS UN EMPLOI QUI CORRESPOND À LA FORMATION REÇUE DANS LE CADRE DU PROGRAMME D'ÉTUDE AUQUEL VOUS ÉTIEZ INSCRIT ? » éliminait automatiquement le nom de la personne pour les fins de l'entretien destiné à retracer l'insertion de la génération numérique dans la nouvelle économie.

Un échantillon « à choix raisonné » a été ensuite tiré à partir des 716 candidats restants. En termes méthodologiques, l'échantillonnage est dit raisonné « lorsqu'il est imposé à l'échantillon d'avoir une structure identique à celle de la population mère pour un certains nombres de facteurs dont on pense qu'ils influencent le phénomène étudié. Pour chaque modalité des différents caractères qualitatifs retenus pour décrire ces facteurs, l'échantillon doit contenir un nombre précis d'individus présentant cette modalité. » (Marque et Hounouivou, 2000 : 21)

Dans cette voie, l'échantillon s'établit selon des *quotas* proportionnels aux « facteurs » individuels présents dans l'ensemble des candidats à l'entrevue. En bref, environ quinze personnes ont été sélectionnées afin de représenter l'un et l'autre des programmes d'études, collégiales ou universitaires, associés à la nouvelle économie et cela en vertu d'un tirage à intervalles réguliers. Au total

135 candidats ont été repérés et ont collaboré à la recherche en accordant l'entrevue sollicitée.

#### VI. RÉPARTITION DES PERSONNES INTERVIEWÉES

INSTITUTION	DISCIPLINE	FILLE	GARÇON	TOTAL
CÉGEP Levis-Lauzon	Chimie/Bio	6	5	11
CÉGEP DE Sainte-Foy	Intégration multimédia	6	8	14
Université Laval	Informatique	7	7	14
Université Laval	Biochimie	6	9	15
Université Laval	Micro-bio	14	2	16
CEGEP Ahuntsic	Chimie/Bio	12	4	16
CEGEP Maisonneuve	Intégration multimédia	6	9	15
Université de Montréal	Informatique	5	11	16
Université de Montréal	Biochimie	11	7	18
<b>TOTAL</b>	-	<b>73</b>	<b>62</b>	<b>135</b>

#### 3. LES MÉTHODES DE RECUEIL DES DONNÉES

L'enquête s'intéresse aux étudiants inscrits à ces programmes collégiaux et universitaires dans l'intention de savoir 1) si leurs études ont été couronnées ou non par les diplômes convoités ; 2) s'ils évoluent ou non dans les domaines pour

lesquels ils ont été formés et qui se révèlent être les figures de proue de la nouvelle économie.

### 3.1 UN SONDAGE EN LIGNE

L'ensemble de la population a fait l'objet d'un sondage afin d'établir l'état des lieux. Le sondage en ligne est vite apparu comme un excellent moyen de les rejoindre puisque la génération numérique, à la lumière de la littérature, serait férue d'informatique ce qui, par définition, la rendait plus encline à collaborer à la recherche par ce moyen.

En bref, le sondage en ligne met en lumière la proportion des étudiants 1) qui ont couronné ou non leurs études par un diplôme dans les domaines du multimédia et des biotechnologies ; 2) qui, depuis la fin de leurs études ont évolué ou non dans des entreprises axées sur la nouvelle économie ; 3) qui, au moment du sondage, y détiennent des emplois sous leur toit et 4) qui, bon gré mal gré, ont bifurqué vers d'autres domaines.

Chaque sujet avait le loisir de répondre à vingt questions fermées (voir questionnaire en annexe II) qui portaient sur leurs situations scolaires (que ce soit au cégep ou à l'université) et sur leurs trajectoires professionnelles depuis la fin des études. Par le biais de ces vingt questions, un tri chez les sujets s'effectuait *illico* afin de retenir les candidats potentiels à l'entrevue, c'est-à-dire des étudiants issus des programmes axés sur la nouvelle économie et qui travaillent aujourd'hui dans leur domaine d'étude.

Un rappel à collaborer au sondage en ligne était systématiquement envoyé deux semaines après l'envoi du courrier et cela par message téléphonique (annexe III). À maintes occasions, les candidats ont rempli le sondage en ligne par l'entremise des enquêteurs chargés de leur rappeler par téléphone leur négligence à y répondre.

Le sondage en ligne s'est proposé de filtrer la population totale et de ne retenir que les sujets — diplômés *et* non-diplômés — qui, durant l'été 2003, évoluaient effectivement dans le rayon de la « nouvelle économie », cela dans le but de retracer, à l'occasion d'une entrevue semi-dirigée, leur insertion professionnelle et sociale sous son égide.

Au total, 1447 personnes ont bien voulu répondre au sondage en ligne. Le taux de réponse s'élève à 24,7 %, ce qui est largement supérieur à la moyenne de 10 % des *Web Survey*. Ce groupe se compose de 806 hommes (55,7 %) et de 641 femmes (44,3 %). 758 des répondants (52,4 %) étaient inscrits dans les programmes collégiaux et universitaires associés aux biotechnologies et 689, soit 47,6 %, étaient pour leur part engagés dans les programmes de multimédia et d'informatique. La majorité des répondants, c'est-à-dire 940 étudiants (65 % de la population), déclarent détenir le diplôme qu'ils convoitaient en s'inscrivant dans l'un de ces programmes tandis que les autres, soit 507 individus (35 %), avouent ne pas avoir pu l'obtenir. Sur ce point, on doit noter que nombreux sont ceux qui, au moment du sondage, poursuivaient leurs études en ayant déjà un diplôme à leur actif.

Seuls les individus — diplômés ou non — qui gravitent dans l'orbite de la nouvelle économie sont devenus candidats à l'entrevue destinée à cerner leur insertion dans les entreprises axées sur les biotechnologies et le multimédia et, plus précisément, le type d'emploi, les conditions de travail, les droits et les obligations qui leur sont dévolus.

### *3.2 L'ENTREVUE SEMI-DIRIGÉE*

Sur la base des réponses au sondage en ligne, les récits d'insertion sont recueillis par le moyen de l'entrevue semi-dirigée (schéma d'entrevue en annexe IV), dans lequel l'objectif était de connaître la trajectoire scolaire des sujets, leurs insertions professionnelles, leurs insertions sociales, leurs valeurs (qui sont liées à leurs insertions sociales et professionnelles) et leurs représentations du domaine dans lequel la génération numérique évolue.

La pertinence de l'entrevue semi-dirigée se fonde sur la position selon laquelle « les conduites sociales ne peuvent être comprises ni être expliquées en-dehors de la perspective des acteurs sociaux » (Poupart, 1997: 175) c'est-à-dire leur connaissance pratique notamment formée par leurs valeurs selon la conception avancée précédemment.

## **4. LA MÉTHODE D'ANALYSE**

L'analyse des entrevues, quant à elle, se conformera à la théorie ancrée de Glaser et Strauss (1967) tout en s'inspirant des principes d'analyse des récits d'insertion mis au point par Demazière et Dubar (1997). Ces derniers sont basés sur une perspective globale qui prend pour objet l'expérience de l'insertion et sa

« mise en mots », laquelle traduit le point de vue de l'interviewé. Sur le plan analytique, les récits d'insertion permettent de dévoiler les termes en vertu desquels « l'insertion » prend forme dans la connaissance pratique des individus, termes que Demazière et Dubar associent aux « mondes subjectifs - socioprofessionnels » (Demazière et Dubar, 1997), c'est-à-dire dans nos propres termes aux valeurs à l'œuvre dans l'insertion professionnelle et sociale. L'analyse des récits individuels, opérée par comparaison et association, porte au premier plan la connaissance pratique commune formant un système qui, aux yeux des auteurs, renferme « l'explication » sur laquelle doit se baser la connaissance sociologique qui, quant à elle, s'exprime en termes théoriques. L'entrevue prend la forme d'un « récit de pratique » qui permet de saisir et de « comprendre les raisons, les justifications et les significations » des acteurs sociaux (Demazière et Dubar, 1997 : 88). Les « récits » seront analysés de façon à mettre en évidence les valeurs que les jeunes associés à la génération numérique insufflent à leur l'insertion sociale et professionnelle.

#### *4.1 L'ANALYSE QUALITATIVE PAR THÉORISATION ANCRÉE*

La théorisation ancrée consiste en une démarche analytique capable de générer une théorie au fil de l'analyse proprement dite, et cela par répétition, c'est-à-dire qu'elle ne parvient que progressivement « par le jeu d'appropriations successives, à la conceptualisation de son objet » (Mucchielli, 1996 : 185). La théorisation ancrée insiste sur l'importance des perspectives des acteurs sociaux dans la définition de leur univers social, sans toutefois négliger

le contexte, micro et macrosocial, dans lequel s'inscrivent leurs actions (Laperrière, 1997).

L'analyse procède par « comparaison continue » (Glaser et Strauss, 1967) entre la théorisation en développement et les données empiriques. La théorie ancrée, par voie inductive, s'exécute en six opérations soit la codification, la catégorisation, la mise en relation, l'intégration, la modélisation et la théorisation.

La *codification* permet tout d'abord de « dégager, relever, nommer, résumer, thématiser presque ligne par ligne, le propos développé à l'intérieur d'un corpus sur lequel porte l'analyse » (Paillé, 1994 : 154) En bref, il s'agit de lire attentivement le récit en en dégagant les grandes lignes à l'aide d'inscriptions en marge du texte. Les mots choisis pour ce faire sont de même nature que le schéma d'entrevue (voir annexe V). Les codes établis font référence aux différentes sections du schéma (voir annexe IV). De fait, les propos que renferment les entrevues sont, à cette étape, découpés et regroupés afin de les organiser en prenant soin de dégager les expressions évoquant le sujet à l'étude.

La *catégorisation*, en deuxième lieu, consiste à établir le rapport entre les catégories mises de l'avant et les expressions sur lesquelles s'appuie la codification. De là, les données empiriques préparent l'élaboration de la théorie en élaborant des catégories, sous une forme abstraite, qui désignent un phénomène relevé dans le matériau. (Paillé, 1994)

La *mise en relation* vient ensuite. Elle constitue l'étape au cours de laquelle il y a la coordination des catégories entre elles. Celles-ci marquent déjà, à cette étape, une théorisation plus complexe, mais beaucoup plus descriptive. Sur la base des relations apparues entre les catégories, des « systèmes explicatifs » sont mis au jour. En réalité, il ne s'agit pas de « constater » des relations, mais de créer celles-ci et d'en montrer la pertinence et la fécondité.

En quatrième lieu, l'analyse, de par les relations créées qui font tache d'huile, doit s'employer à les réduire en une organisation destinée à lier les phénomènes et les rapports mis au jour. L'*intégration* consiste donc à former un système reliant les catégories de manière à y introduire le fil d'Ariane qui prend corps en répondant aux questions suivantes : quel est le problème principal ? Quel est le phénomène d'ensemble ? En fin de compte, sur quoi porte l'étude ?

Cinquièmement, la *modélisation* se concrétise au terme de l'intégration et cherche à dégager la structure et les fonctions du phénomène. Cette étape provoque le niveau d'abstraction en envisageant ce fil sous la forme d'un « modèle », c'est-à-dire en débusquant la « logique » sous-jacente aux phénomènes qu'indique, selon leur propre point de vue, le récit des interviewés. Finalement, la *théorisation* cherche à transposer ce point de vue en termes théoriques propres à la connaissance sociologique.

#### 4.2 ANALYSE ASSISTÉE PAR ATLAS.TI

Le logiciel Atlas.ti, créé par Heiner Legewie et Thomas Muhr de l'Université technique de Berlin, a pour avantage de conduire l'une et l'autre



des opérations par des moyens informatiques. Désormais devenu « document électronique », le *verbatim* de chaque entrevue défile sur écran et, par des commandes appropriées, chaque opération est exécutée et notée dans des fenêtres que l'on peut coordonner à loisir au fil de l'analyse afin d'apporter, par touches successives, la rigueur qui confère tout son lustre à la théorie sociologique formulée en dernier ressort.

L'analyse qualitative assistée par Atlas.ti épouse les six étapes déjà considérées, traduites toutefois en trois niveaux : textuel, conceptuel et organisationnel. Le niveau textuel inclut les opérations effectuées sur le *verbatim* proprement dit qui, dans le cadre du logiciel, est désigné par l'expression « documents primaires ». Les opérations se résument ici à la *codification* qui prend corps à partir de notes et de commentaires portés en marge en vue de baliser les « données », les propos des interlocuteurs, cela sous forme de codes qui en donnent rapidement une idée précise. En bref, il s'agit d'importer les *verbatim* dans le logiciel afin de pouvoir les faire défiler à l'écran. Le logiciel présente une marge pour chaque entrevue dans laquelle il est possible de noter les codes et de classer les segments correspondants des entrevues.

Le niveau conceptuel désigne toutes les opérations au moyen desquelles sont inscrites les relations entre codes et, par-delà, entre extraits de texte. Sur cette base seront forgées la catégorisation et la mise en relation ainsi que l'intégration en vertu desquelles s'affichent les concepts qui seront liés ensuite à

la théorie. Quant au plan organisationnel, il a trait à la modélisation et à la théorisation. Le logiciel permet ainsi de procéder à un autre niveau d'abstraction proposant une fonction propre à définir des familles qui regroupent des codes par thèmes ou relations. Ainsi, le logiciel offre une foule d'outils permettant, dans des espaces appropriés, la rédaction de thèmes sur ces différents regroupements ou relations. La théorisation sociologique se forge donc par l'intermédiaire de ces opérations assistées par ordinateur en se fondant sur les données que recèlent les *verbatim*.

### **CHAPITRE 3**

#### **L'ANALYSE**

#### **LES VALEURS DES JEUNES DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE LIÉES À LEURS INSERTIONS PROFESSIONNELLES ET SOCIALES**

À cette étape du travail, une analyse des valeurs de la génération numérique sera établie sur les bases des entrevues préalablement réalisées. L'analyse sera divisée en deux segments. Le premier s'emploiera à démontrer les valeurs que les jeunes relient au choix de leur formation, au rapport entretenu envers leurs études, à l'attitude qu'ils ont face à l'obtention ou à la non-obtention de leur diplôme et aux motifs qui les poussent à poursuivre leurs études ou à y opérer un retour. Le deuxième segment, soit le quatrième chapitre, sera consacré aux rapports que les jeunes entretiennent avec le travail, l'argent, les syndicats et les différentes dimensions qu'ils doivent concilier avec le travail

#### **1. LE CHOIX DU PROGRAMME**

Il importe d'enclencher l'analyse en envisageant les motivations qui ont présidé au choix des programmes à l'ordre du jour de la génération numérique. Il est bon de noter, à cet égard, que les cégépiens ne s'appuient nullement sur le discours de la société du savoir afin d'expliquer leur décision d'opter pour les domaines en phase avec la nouvelle économie. Rares sont nos interlocuteurs qui soulignent que leurs domaines d'élection se révèlent « la voie de l'avenir » par le fait qu'elle est associée aux nouvelles technologies. Au contraire, ceux qui sont enclins à noter au passage que leurs études s'alignent sur la pointe de l'économie se plaisent à affirmer qu'il s'agit là « d'une carrière comme une autre ». (QC\_NE15911, 83 : 90)

Une différence surgit entre les étudiants inscrits à l'un et l'autre des programmes collégiaux sous la loupe : programmes d'intégration en multimédia et chimie-biologie. En effet, on note que les premiers ont tendance à axer leur choix et la formation qu'il sous-entend sur la créativité artistique qui, dans leur bouche, a pour noms « art », « peinture », « arts plastiques » et « graphisme ». Le multimédia est ainsi prétexte à embrasser leur créativité sous le signe du sérieux que procure l'informatique. En effet, en affichant des compétences numériques, basées sur des habiletés techniques, ils se croient autorisés à montrer patte blanche en matière de travail : « puis là, j'ai vu ça, programme en multimédia qui disait qu'il faut avoir l'esprit créatif, c'est les nouvelles technologies un peu... mais c'est pas vraiment l'aspect nouvelles technologies, c'est plus l'aspect de dire « ah ! c'est créatif ! », mais en même temps ça reste de la technologie... y a plus d'emplois que si tu t'en vas en musique ou en arts plastiques... » (MTL\_NE12842)

De la sorte, ils sont pressés de déclarer forfait en présence de la mécanique des machines informatiques, préférant les exploiter au moyen de leur esprit créatif aiguisé de longue date. En effet, nombreux sont ceux qui rapportent leurs aptitudes en la matière à leur premier contact avec des technologies numériques sous la forme de jeux vidéo, d'ordinateurs et de progiciels : « Si j'avais pas eu une machine, si j'avais pas eu un ordinateur chez nous, j'aurais peut-être pas suivi ce plan-là. » (QC\_NE15881) L'expression *learning by doing* trouve ici son application. L'intérêt pour le multimédia s'est formé au gré des expériences ludiques connues auparavant, hors du rayon des études.

L'ordinateur installé à la maison, d'abord source de loisir, devient ensuite vecteur de compétences personnelles, prélude à un intérêt soutenu pour le domaine; intérêt canalisé par la motivation de s'inscrire à un programme susceptible de confirmer leurs aptitudes sous forme de qualifications professionnelles.

Par contraste, les jeunes qui axent leurs études sur l'autre domaine de la nouvelle économie, les biotechnologies, sont enclins à mettre en exergue la résolution de problèmes. En effet, ils ont opté pour cette branche dans l'intention de savoir « comment ça fonctionne ». Ils sont légion à invoquer cette motivation pour expliquer leur décision de s'inscrire au programme collégial de chimie-biologie, en l'occurrence : « J'ai toujours été intéressée par la science, savoir comment fonctionnent les mécanismes biologiques, comment ça fonctionne le corps humain... donc je voulais vraiment pousser là dedans à cause de ça. » (MTL\_NE10129) Dans leur esprit, la science, depuis les études secondaires, trouve son éclat dans sa capacité à résoudre des énigmes sur la base de la curiosité sans bornes. Elle prend ainsi le visage de techniques exploitables sous le mode instrumental que traduisent les propos suivants : « ... la raison pour laquelle j'ai choisi plus ça que l'université, c'est parce que je voulais vraiment être sur le plancher, vraiment techniquer. » (QC\_NE15961)

Ils confessent s'être orientés vers cette filière académique sur la recommandation de conseillers qui les ont judicieusement renseignés à propos des emplois offerts et dont ils auraient un avant-goût lors de stages pratiques inclus dans leurs programmes de formation. L'obtention d'un emploi sans

difficulté figure précocement à l'ordre du jour et explique à maints égards leur décision d'entreprendre des études techniques en biotechnologie : « C'est pas nécessairement évident d'avoir un travail après un bac non plus, fait que ça, ça me permettait de vraiment avoir une job assurée dans le domaine des biotech. » (MTL\_NE10129) Les techniques acquises par ces collégiens peuvent au besoin, servir de tremplin vers l'université si l'emploi de technicien se révèle peu séduisant, bien que ce projet puisse en réalité rester lettre morte : « Je savais que je ne voulais pas aller faire du général au cégep, comme sciences pures ou sciences humaines. Parce que je m'étais dit, je ferai une technique, au pire je pourrai continuer à l'université après, je vais avoir un métier si ça ne me tente pas de continuer. » (MTL\_NE10611)

Toutefois, le choix de ce programme correspond à leur intention de limiter leurs études au cégep dans le but de faire rapidement leur entrée sur le marché du travail et dans la vie adulte. L'université offre par conséquent peu d'attraits en raison de la durée des études qui s'étendrait sur un laps de temps plus long : « je m'étais dit que je vais faire une technique, puis moi je m'étais dit en premier que j'allais faire un bac. Mais je me dis, au moins, si après la technique je suis écœurée, je vais pouvoir me trouver un emploi. » (MTL\_NE10332) Leur décision en faveur de ce programme technique trahit donc, en théorie, l'existence de valeurs pragmatiques et économiques.

Quant à leurs vis-à-vis universitaires, certains de ceux-ci font écho au discours sur la société du savoir, apparemment généreuse envers leurs domaines (l'informatique et les biotechnologies) par le fait que ces derniers sont axés sur

les nouvelles technologies. En effet, nombreux sont ceux qui pressentent que leur formation se trouve en phase avec la nouvelle économie et que, par conséquent, ils n'auront aucune peine à trouver un emploi : « ...t'sais parce que c'était la bulle informatique. Alors tout le monde voulait s'en aller là-dedans parce qu'il y avait de la job, il y avait de l'argent à faire là... » (MTL\_NE10814)

Le choix du programme ne s'est toutefois pas basé uniquement sur les besoins de l'économie du savoir, c'est-à-dire la demande d'une main-d'œuvre hautement qualifiée, mais parce que les domaines en question sont animés par le modèle scientifique. La science, ou l'une et l'autre de ses disciplines, avait déjà droit de cité dans la famille dont les membres sont donnés en exemple. Souvent les parents, qui s'étendent à la famille élargie, se sont déjà frottés au savoir mathématique et scientifique et exercent des professions qui requièrent ces connaissances : « Depuis que je suis jeune, j'ai toujours dit que je voulais faire comme mon oncle. Mon oncle faisait de la recherche, c'est un chimiste. Il faisait de la recherche dans l'industrie pharmaceutique et ç'a toujours été mon idole et j'ai toujours dit : je fais faire comme Jean. C'est pour ça que je me suis dirigé vers les sciences... » (MTL\_NE10971) Les étudiants en biotechnologies sont plus nombreux à évoquer cette influence dans leur décision de s'inscrire dans les programmes où la biologie se met au diapason de la technique. Les formations dans ces domaines viennent sceller une passion pour les sciences, formée dans l'enfance au contact, par exemple, des *Petits Débrouillards*, et entretenue depuis.

La familiarité avec l'informatique, chez les étudiants qui ont décidé d'en faire carrière, s'est développée d'abord sous le couvert des jeux vidéos et des expériences empiriques sur les équipements informatiques de la maison. L'apprentissage sur le tas a certes existé, mais s'est ensuite incorporé à la rigueur mathématique représentée par la logique. Nombreux sont en effet les étudiants qui, désireux au début de se diriger vers les mathématiques, se sont ravisés en optant pour des formations en informatique propices à l'emploi : « Je regardais plus comme quelque chose que je vais peut-être aimer, tu sais qui ressemble beaucoup aux mathématiques, la logique que tu n'as pas besoin d'apprendre par cœur, puis que sur le marché du travail je vais pouvoir me trouver un emploi facilement. » (MTL\_NE10800) Ils sont effectivement nombreux à bifurquer des mathématiques vers le domaine de l'informatique, sous prétexte d'éviter l'abstraction des premières afin d'axer leurs études sur un domaine pratique qui, de surcroît, a véritablement la cote sur le marché du travail.

Il est donc possible de constater que la grande majorité des jeunes ont fait leur choix en fonction des valeurs économiques et pragmatiques qui ont été évoquées plus haut. L'assurance d'avoir un bon emploi et d'en trouver un facilement revêt de l'importance pour ces groupes de jeunes. En revanche, peu d'entre eux, tels les jeunes qui évoluent dans le milieu du multimédia, démontrent une influence dans leur choix qui provenait de l'attrait de l'art.



## 2. LE RAPPORT AUX ÉTUDES

Les études se conçoivent différemment selon les cycles et les programmes en présence. En effet, en informatique et en multimédia, les étudiants amorcent leur programme dans la foulée de connaissances correspondant au *learning by doing*. De ce fait, ils conduisent leurs études de leur propre chef en complétant continuellement des enseignements magistraux de leurs professeurs. À cet égard, les cégépiens concentrent leur intérêt sur les cours techniques et pratiques au détriment des cours d'ordre général qui n'ont pas directement trait à leur domaine : la philosophie en l'occurrence. Leurs notes reflètent parfaitement leurs préférences. L'apprentissage s'axe sur la « résolution de problèmes » et la « formation par projets » qui correspondent dans leur esprit aux formules requises pour exercer leurs aptitudes techniques et pratiques. Les connaissances malléables et adaptables aux besoins découlent naturellement de cette formation sous le signe de l'initiative personnelle.

L'informatique à l'université s'établit au contraire sous le régime de l'abstraction mathématique, au détriment de l'application pratique en vigueur dans le domaine. Le programme offert paraît désuet à bien des égards et nombreux sont ceux qui cherchent à remédier à cette obsolescence en se livrant à des recherches et à des expériences personnelles. Selon eux, les milieux de pratique se révéleraient un terrain fécond pour parer à la situation dans l'esprit du *learning by doing* qui leur est cher. Forts de leurs connaissances personnelles, ils sont généralement déçus de leur formation universitaire pour le motif qu'elle ne s'aligne pas strictement sur la conception pratique du métier

qu'ils mettent de l'avant. Ils tentent par conséquent de donner à leurs études les conceptions de l'utilitarisme sans que celui-ci ne s'exerce à outrance.

« Ben parce qu'à l'université, je ne sais pas si toutes les universités sont pareilles, mais en informatique on n'apprend pas beaucoup à appliquer, c'est plus théorique que pratique, tandis qu'au travail c'est nécessairement pratique. Donc, quand c'était le temps de faire les devoirs, à l'université, ils nous donnaient les énoncés du travail à faire, puis fallait apprendre sur le tas comment faire, parce qu'on n'avait jamais pratiqué, pis on n'avait pas le temps de pratiquer, donc c'était la pratique que j'avais faite au travail qui m'aidait dans mes devoirs, puis par la suite, ben là, j'ai beaucoup pratiqué au travail, mais par contre j'ai jamais eu la théorie au travail, au travail c'est, il faut que tu fasses ça, on le fait, on est content. » (MTL\_NE12242, 36 :14)

« Ben, disons qu'il faut être prêt à fouiller en informatique, pouvoir se débrouiller aussi là, parce que c'est impossible que les cours nous apprennent tout, je veux dire, on peut pas attendre qu'ils nous engagent avec la formation qui existe à l'école c'est impossible, ce qu'ils nous donnent c'est comme les principes principaux pis après ça c'est à nous autres à fouiller pis à se servir de ce qu'on a appris dans les cours. » (MTL\_NE10860, 14 :11)

Inversement, la théorie donne le ton aux études en biotechnologie sans véritables manipulations en laboratoire. En cherchant à parfaire leur formation académique, les étudiants universitaires en ce domaine poussent leurs études au deuxième cycle dans l'intention de se frotter à l'expérimentation pratique requise pour échapper à l'impasse à laquelle ils sont confrontés. En effet, en mettant fin à leurs études au baccalauréat, théorique par définition, ils seraient inaptes à l'expérimentation pratique, et par conséquent relégués au rang de techniciens. « ... je me rends compte qu'on n'a pas eu beaucoup de laboratoires là... » (QC\_NE13427, 298 : 327) Ils sont de ce fait contraints d'entreprendre des études aux cycles supérieurs pour exercer de plein droit le métier de biochimiste ou de microbiologiste en affichant des compétences pratiques.

Les propos des collégiens inscrits au programme de chimie-biologie reflètent l'opinion des biochimistes au sujet de leur formation de baccalauréat. En effet, les jeunes issus du programme de cette technique cherchent à damer le pion à leurs vis-à-vis universitaires (les bacheliers) sur le plan de l'emploi en évoquant la supériorité de leurs formations sur le plan pratique et technique : « Je pense que ceux qui prennent une technique pour vraiment faire une job de technicien, ils sont beaucoup mieux outillés côté technique, côté manipulation, côté... que quelqu'un qui va sortir peut-être d'un bac en biologie tout simplement. C'est beaucoup axé sur la pratique, beaucoup, beaucoup. »

(MTL\_NE 10040, 127 : 178)

« ...j'ai fait la technique, je suis allé au bac, ça fait un an que je suis au bac à temps partiel, pis je te dirais que j'ai quasiment rien appris. J'en ai appris, plus en détail, mais au niveau de la manipulation, j'ai rien appris de nouveau, pis même on en apprend beaucoup plus au cégep qu'à l'université. » (MTL\_NE10418, 238 : 251) La rude concurrence entre eux amène donc ces collégiens à défendre la valeur de leurs études et les efforts qu'ils ont consentis pour les réussir.

À l'instar de leurs collègues en multimédia, les étudiants associés à cette technique veulent axer leurs études sur la formation pratique, sans véritable intérêt pour les cours magistraux où brille l'abstraction théorique. Les expériences en laboratoire ont leur préférence pour la raison qu'elles les dotent de compétences nécessaires à l'exercice de leur métier :

« Après ça, je me suis rendu compte que c'était trop abstrait, j'aimais pas ça, c'était trop comme... ça menait à rien, c'était inutile pour moi faire ça, à quelque part...Fait que là je me suis dirigée vers une technique, et là j'apprends vraiment à travailler en lab, puis au moins c'est concret, j'apprends... » (MTL\_NE10129, 40 : 63)

« [La technique] est intéressante fin de deuxième année et la troisième année là. Au début c'est sciences pures et c'est la copie conforme, ça m'a découragé à part de ça, tu apprends vraiment sur les derniers miles où tu t'en vas. Puis ça sert pas à grand chose quand tu arrives pour travailler. » (QC\_NE16155, 46 : 53)

D'une certaine façon, ces jeunes cherchent davantage à acquérir des connaissances et compétences dans le domaine visé afin d'obtenir les compétences nécessaires aux tâches qui leurs seront demandées dans le cadre de leur futur emploi. Il semble donc possible d'établir un rapport aux études qui se rallie à la notion de l'utilitarisme.

### 3. LE RAPPORT AU DIPLÔME

Le diplôme est conçu sous deux formes différentes dans l'esprit de nos représentants de la génération numérique. Il acquiert d'abord une valeur utilitaire quand il correspond aux compétences requises dans le marché du travail et qu'on s'oblige à acquérir afin d'obtenir un emploi. Il traduit ensuite la fierté d'avoir un diplôme en main qui atteste le fait d'avoir complété, selon leur propre mérite, un programme d'études réputées difficiles. En ce cas, le diplôme exprime l'accomplissement personnel grâce auquel les compétences acquises reflètent leurs aptitudes et intérêts individuels. On note sur cette base des différences significatives en fonction des domaines et des cycles d'études.

En biochimie, le baccalauréat engendre le sentiment d'avoir accompli un programme exigeant, mais en définitive il correspond surtout à un moyen de poursuivre sur cette lancée afin de faire état des compétences et connaissances nécessaires à un métier qui exige une formation incluant la maîtrise, voire même le doctorat :

« C'est sûr que je suis fière d'avoir eu... parce que c'est le domaine dans lequel je veux aller. C'est quand même un domaine qui n'est pas facile, donc ce n'est pas rien... Mais dans un sens, je me serais pas arrêtée juste avec mon bac. Pour moi ce n'est pas assez. Parce que dans mon domaine je serais devenue technicienne en laboratoire, puis moi j'aimerais ça faire plus, avoir un projet, avoir des choses à moi. Donc c'est... oui c'est important, mais c'était juste une étape pour arriver à ce que je veux faire. » (MTL\_NE10931, 133 : 149)

Les études supérieures sont indispensables si l'on veut décrocher un emploi qui permette d'œuvrer de son propre chef en ayant en main une expérience de laboratoire. En poussant leurs études plus avant, les jeunes acquièrent un statut analogue au diplôme qui leur permet de gravir les échelons de la hiérarchie instaurée dans ce domaine :

« Ça donne peu d'avantages salariaux, au niveau du poste les gens que je connais qui travaillent, au niveau des postes, c'est difficile parce qu'il y a beaucoup de hiérarchie. On a le technicien, le bac, la maîtrise, le doc, le post-doc. Ça fait cinq niveaux. Ça dépend des compagnies. Il y a des compagnies où la maîtrise est celle qui va un peu plus penser le projet, mais, tu vois, ils vont offrir la job de laveur de vaisselle à quelqu'un qui a un bac... » (MTL\_NE11029)

Toutefois, dans leur esprit, leur fierté trouve sa source dans l'obtention du baccalauréat bien que celui-ci débouche apparemment sur un emploi de technicien.

Les collégiens issus des programmes techniques en biotechnologies ont tendance à concevoir le diplôme comme un « bout de papier » utile pour faire une percée dans le marché du travail, sans toutefois être un gage d'accomplissement personnel : « ... je l'ai même pas accroché sur mon mur! Mais je trouve que ça représente quand même beaucoup dans un c.v. » (MTL\_NE10332, 98 : 102) Le diplôme correspond à un « devoir accompli » qui procure la seule fierté de pouvoir obtenir un emploi en raison des qualifications

que leur reconnaissent leurs employeurs. On se voit obligé de noter que, contrairement à ce qui se passe chez les biochimistes, leurs compétences sont de nature pratique, directement liées au domaine, sans qu'ils les attribuent à eux-mêmes. Enclins à se tourner rapidement vers l'emploi, ils ne voient pas l'utilité d'entreprendre des études universitaires pour gagner du galon.

Les jeunes de la génération numérique qui ont jeté leur dévolu sur le multimédia font preuve d'une certaine réserve en ce qui concerne l'acquisition de leur diplôme. Mais le diplôme constitue d'une part un rempart contre la concurrence des autodidactes qui foisonnent en ce domaine : « ...moi j'ai l'impression que quand tu as la chance de faire tes preuves, bien ça vaut autant que le diplôme sinon plus. Par contre, si j'arrivais [...] si j'ai pas le diplôme et je leur disais : j'ai pas de diplôme, je suis bien bon, je ne suis pas sûr que ça marcherait. » (MTL\_NE12667, 110 : 149) D'autre part, pour certains, le diplôme représente une source de fierté car, pour eux, il couronne une formation académique qui ne s'est pas acquise sans effort.

Toutefois, il ne vaut son pesant d'or que s'il est assorti d'un portfolio qui, garni au fil des expériences de travail, devient alors la clé de l'embauche. L'importance de montrer ses aptitudes sur pièce contribue par ricochet à diminuer à leurs yeux la valeur du diplôme :

« [Le diplôme] ça change absolument rien, honnêtement là, si il y a des domaines où c'est vraiment important, dans le nôtre, c'est vraiment une question de portfolio, c'est uniquement nos réalisations qui comptent [...] nous nos clients ils se foutent carrément de notre évolution académique, tout ce qu'ils veulent voir, c'est ce qu'on est capable de faire... » (MTL\_NE12774, 148 : 156)

Le diplôme universitaire en informatique est loin de susciter de la fierté par le fait que la formation acquise se révèle inadéquate face à leur conception du métier : « Je suis contente d'avoir un bac, de m'être rendue plus loin. Mais c'est un bout de papier en tant que tel... » (QC\_NE14034, 104 : 125) Toutefois, un sentiment d'accomplissement naît d'avoir réussi une formation universitaire, sans égard à leur domaine : « Parce que chez nous, les études c'est très très important et ça fait partie des réussites au niveau, au niveau social, et je me rappelle après avoir eu mon diplôme, j'ai dit à ma mère : *Voilà, j'ai rempli le contrat!* » (MTL\_NE10866, 103 : 117) Ils n'hésiteront pas, en revanche, à afficher leur diplôme pour décrocher un emploi: « J'ai juste été chercher des bouts de papiers qui disaient que je le savais. » (QC\_NE13033, 119 : 134)

#### 4. POURSUITE DES ÉTUDES ET RETOUR AUX ÉTUDES

La poursuite des études figure au programme des étudiants en biochimie et en microbiologie par obligation, pour s'assurer de meilleures perspectives d'emploi. Ils tendent à s'inscrire en maîtrise, sans toutefois envisager le doctorat, réservé aux chercheurs qui forment le projet de devenir patrons de laboratoire après des études post-doctorales.

« ... c'était intéressant là mettons que tu avais un bac en microbiologie d'avoir la maîtrise là. Mais je serais peut-être pas allée jusqu'au doctorat, parce que là, j'avais peur que, nous autres, ce qu'on entendait c'est que les gens du bac ou de la maîtrise ils se font engager comme techniciens ou comme analystes dans les labos, ceux du doctorat bien là il fallait que tu aies au moins un post-doc, puis là il fallait que tu deviennes chercheur. On dirait qu'il n'y avait pas d'entre-deux là. Fait que c'est pour ça que j'ai arrêté à la maîtrise. » (QC\_NE14757, 68 : 88)

« Je vais à la maîtrise [...] je trouve que je vais être plus limitée dans les emplois si je vais au doctorat. Parce que je ne veux pas être chercheur. Puis là si je fais un doc, ça va me nuire. Puis là si je fais un doc, je vais être obligée de faire des post-docs. Non merci ! » (QC\_NE14148, 668 : 680)

Les étudiants des autres domaines sont peu enclins à pousser leurs études au-delà du programme auquel ils sont inscrits et qui les conduit aux portes du marché du travail. En raison de leur âge et du fait qu'ils sont, pour la plupart, fraîchement émoulus du cégep et de l'université, rares sont nos interlocuteurs à envisager un retour sur les bancs d'école. En informatique, ceux qui manifestent cette intention cherchent à axer leurs aptitudes vers des branches d'application spécialisées, pour une part ou, d'autre part, à orienter leurs compétences vers des domaines jugés compatibles. Leurs collègues du multimédia envisagent de retourner à l'école afin de s'inscrire à des programmes universitaires en voulant élargir les connaissances techniques acquises au cégep, motivés par leurs inquiétudes face au marché du travail.

« Sauf que là, je ne veux pas prendre de chance. Je me dis que plus je fais d'études, plus j'ai des chances de me retrouver plus en haut. [...] Fait que là, je m'en vais à l'Université Laval, je vais faire trois certificats. » (MTL\_NE12842, 173 : 190)

« ...à la place d'être juste technicien, j'aurais aimé ça être plus concepteur. Puis c'est pour ça que j'ai continué, puis je ne voulais pas aller travailler tout de suite. Puis on venait de voir qu'il y avait un petit crash, un peu dans ce domaine là... » (MTL\_NE12632, 100 : 112)

Chez les quelques techniciens en chimie-biologie, le retour aux études a été suscité par la rivalité avec leurs pairs dotés de diplômes universitaires qui, par conséquent, font pâlir leur propre formation collégiale.

« ... je pense même poursuivre à l'université justement, pour me perfectionner. [...] C'est aussi pour avoir des possibilités d'avancement dans une compagnie, parce que comme technicien, souvent tu restes technicien, pour ce que j'ai pu



comprendre jusqu'à ce jour... mais des fois je pense que j'aimerais ça être plus que technicienne... après un certain temps » (MTL\_NE10330, 92 : 116)

« J'étais satisfaite, sauf que... je suis partie de là parce que je voulais continuer mes études, je trouvais pas que c'était assez... c'était pas à la hauteur de mon ambition. Moi, avoir une technique, surtout que je travaillais avec des gens qui avaient un doctorat, une maîtrise, puis tout ça... fait que c'est toujours un peu comme dégradant dans un sens, quand t'as juste une technique ... » (MTL\_NE10129, 81 : 90)

La poursuite des études ou le retour aux études s'entame dans une perspective d'utilitarisme et de pragmatisme. Ce choix s'appuie sur l'idée de la spécialisation en vue d'obtenir de meilleures perspectives d'emploi et d'être apte à mieux faire face au marché. Dans cette optique, les jeunes de la génération numérique paraissent accorder une grande importance au travail. À la lumière de ces dernières analyses, il semble adéquat de faire ressortir la position accordée au travail par ces jeunes.

## CHAPITRE 4

### LE RAPPORT AU TRAVAIL DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE

À ce sujet, la sociologie s'appuie sur la notion de « rapport au travail » qui correspond aux 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 naît l'identité personnelle et collective.

Dans cette voie, on conçoit le travail sur les deux plans « instrumental » et « expressif » pour qualifier le travail en rapport avec les attitudes et les valeurs adoptées par les individus à son égard. En effet, le travail acquiert une conception instrumentale lorsqu'il s'aligne, dans l'esprit de qui l'exerce, sur une activité qui correspond à un moyen par rapport à une fin. En ce qui concerne la qualité expressive du travail, elle s'affiche quand son exercice s'élargit à des valeurs, voire à des symboles d'accomplissement personnel et d'identité. (Galland et Roudet, 2001) On comprendra que cette distinction entre l'aspect « instrumental » et l'aspect « expressif » du travail est proprement analytique et peut se conjuguer dans le rapport qu'un individu entretient au travail. En effet, il semble que, dans les faits, concevoir cette action qu'est le travail en tant que moyen par rapport à une fin peut fort bien correspondre à une valeur, laquelle est d'ailleurs monnaie courante aujourd'hui.

La notion sociologique de « rapport au travail » lie l'activité de travailler et le sens qu'on lui confère sous la forme de la « satisfaction » née des « avantages matériels » que procure le travail ou de l'« accomplissement personnel » éprouvé par son intermédiaire (Galland et Roudet, 2001). La sécurité d'emploi,

le salaire, la qualité des horaires, les promotions et la « bonne ambiance » donnent corps aux avantages de nature matérielle. L'accomplissement personnel, quant à lui, prend les couleurs de la « réussite » et affermit le sentiment d'être utile, d'avoir des responsabilités, d'utiliser ses capacités, de prendre des initiatives et le plaisir de « rencontrer des gens » qui, par le contact ainsi établi, renforcent l'estime de soi.

Dans cette perspective, les jeunes qui évoluent dans le multimédia tendent à axer le travail sur l'accomplissement personnel en le concevant comme devant être « stimulant », comme « quelque chose qu'on aime », « quelque chose pour se réaliser », quelque chose « l'fun ». On doit toutefois distinguer les employés au service d'entreprises des jeunes qui ont acquis le statut de travailleur autonome ou celui d'entrepreneur.

En créant leur emploi ou leur propre entreprise, les couleurs expressives du travail s'accroissent chez les entrepreneurs par le fait que, maîtres d'œuvre, ils ont forcément des responsabilités et le pouvoir de choisir et d'orchestrer leurs tâches :

« ...mais moi je trouve ça très stimulant, dans le fond, c'est parce qu'on peut choisir. [...] tandis que quand tu es dans une entreprise, t'es pris avec les choix de l'entreprise, pis t'as pas vraiment, tu peux avoir un certain impact, mais si tu fais pas partie du CA, là... » (MTL\_NE12743, 48 : 63)

« ... moi dans le fond, ma job c'est un peu, c'est un peu l'organisation du travail, le pitch avec le client pis tout ça, fait que ça, ça se trouve aussi dans les boîtes, sauf que c'est bien difficile d'avoir des responsabilités comme ça pour des boîtes qui font du bon travail [...] ben tsé, le travail pour moi c'est super important, c'est la chose par laquelle je me réalise en tant qu'être humain. [...] fait qu'à un moment donné, quand tu travailles pour d'autre monde, à moins que ça t'apporte vraiment quelque chose de puissant, pis que les gens pour qui tu travailles te respectent vraiment pis t'impliquent dans la compagnie, ce qui n'est

généralement pas le cas dans mon expérience... je ne suis pas très intéressé. » (MTL\_NE12774, 50 : 24)

Ils ont le loisir de prendre des initiatives tant pour convaincre d'éventuels clients que pour créer des projets à leur image. Ils ont les coudées franches pour établir leurs horaires, choisir leurs collaborateurs ainsi que pour déterminer l'organisation du travail. La valeur expressive du travail s'enracine ainsi dans leur propre entreprise et, par conséquent, investir dans le travail c'est aussi « investir en eux-mêmes » :

« Il n'y a aucune job qui me fournirait ça [...] j'ai inventé la job qu'il me fallait, d'ailleurs j'étais jamais content de mes jobs avant [...] je le fais pour moi là, pis je le vends ensuite, c'est comme si j'étais un grand auteur... » (MTL\_NE12743, 48 : 62)

« pis c'est ma business, ça m'appartient, c'est moi qui gère mon temps, je suis avec du monde que j'aime pis on fait des affaires qu'on aime, pis ça nous permet aussi de faire des choses pour nous, pas juste pour des [...] le fait d'être disons responsable de son horaire, de ne pas avoir des comptes à rendre à personne sauf à l'équipe, ces choses là c'est sûr que tu peux accepter beaucoup moins d'argent à cause de ça, pis bon tu as tout le temps en arrière de la tête que t'investis dans une chose [...] en toi-même à quelque part. » (MTL\_NE12774, 50 : 24)

Chez les jeunes à l'emploi d'entreprises la valeur expressive du travail s'exprime par la bonne ambiance qui occupe le haut du pavé par rapport à l'horaire et au salaire. Dans leur bouche, l'expression correspond à un climat de travail propice, marqué par la cordialité et le bien-être. Le travail se nuance toutefois sous des conceptions instrumentales en s'alignant sur la sécurité d'emploi, plus particulièrement chez les jeunes fonctionnaires en poste à Québec, afin de vivre agréablement et sans être serrés dans leurs finances. Le travail se conçoit plus largement comme un moyen pour enrichir leur vie en dehors de son orbite.

« ça me dérangerait pas d'être payé moins cher, moi je suis payé deux, trois mille... cinq mille piasses de moins par année que quelqu'un qui est à contrat, mais je suis backée par une grosse compagnie... pis *that's it*. Ça j'ai vraiment pas envie de me stresser avec ça. J'en ai connu des gars qui étudiaient avec nous autres, qui travaillaient à leur compte... je me dis « ben trop, trop stressant ! » (MTL\_NE12679, 47 : 36).

L'emploi des informaticiens correspond à un accomplissement personnel si le travail permet à ses titulaires de se surpasser, de relever des défis et de « toujours apprendre ». Nos interlocuteurs sont prompts à quitter l'entreprise si le travail devient routinier et ne leur permet plus de développer de nouvelles compétences.

« Si on veut vraiment aussi continuer à avoir des défis, c'est important de continuer à évoluer. Parce qu'à un moment donné, c'est sûr que c'est le fun de bien connaître un langage de programmation, mais à un moment donné ça devient tellement facile de programmer que ça en devient plate... Donc c'est le fun de continuer à apprendre d'autres langages, d'autres façons de faire... » (MTL\_NE10894, 17 :45)

« ...mais c'est sûr que si je travaillais dans la même entreprise, peut-être qu'à un moment donné j'essaierais de ne pas me cantonner, tsé, disons que j'aime ça là, mais je ne voudrais pas faire ça pendant 35 ans là, juste ça là [...] tsé à un moment donné, je dirais ben là, je peux-tu apprendre autre chose, je peux tu voir autre chose... » (MTL\_NE10860, 14 : 36)

Les conditions de travail oscillent dans leur esprit entre la stabilité, les responsabilités et le salaire raisonnable. Si ce dernier doit refléter leur savoir-faire, il n'est toutefois pas source de gratification, davantage issue de la reconnaissance des pairs. Ils attribuent conséquemment de l'importance à l'équipe dans laquelle ils gravitent :

« ...le cadre de travail pour moi c'est super important parce que c'est une des façons que tu as de progresser. Si tu n'es pas bien avec des gens que tu peux bien travailler avec, puis qu'il y a de la bonne communication, tu ne vas vraiment pas progresser de la même façon. » (MTL\_NE11380, 28 : 72)

« ...ce qui va peser, c'est simplement l'atmosphère de travail, c'est tout. Je pense que c'est juste ça... C'est comme les gens qui sont à l'intérieur de l'entreprise, c'est quoi leurs personnalités, s'ils sont ouverts... » (MTL\_NE11428, 30 : 15)

La stabilité ne signifie nullement demeurer en poste, comme on pourrait le croire de prime abord, mais elle a trait à leurs incertitudes face au marché de l'emploi dans leur domaine, qu'ils veulent juguler en pensée :

« J'aimerais ça peut-être aller voir plus loin, relever d'autres défis, puis peut-être avoir un meilleur salaire même. Mais en même temps tu te dis, peut-être que maintenant sur le marché du travail l'informatique ce n'est pas très stable. Tu peux avoir l'emploi, mais peut-être que plus tard... » (MTL\_NE10800, 10 : 47)

En biotechnologies, sur la base du portrait somme toute prudent du domaine que dressent les techniciens, ils sont portés à concevoir le travail sous les représentations de la stabilité, de la qualité des horaires, des salaires conformes à leur formation et des défis à relever pour échapper à la routine :

« C'est sûr que ça fait partie des avantages. Il y a beaucoup d'avantages à regarder aussi, comme les assurances, ces choses-là. Plus une compagnie en a, plus c'est intéressant. [...] Le salaire est très compétitif comparativement aux autres compagnies où j'ai travaillé. Mais c'est sûr que des contrats, ce n'est le fun pour personne, sauf que je sais que ça s'en vient comme ça dans plusieurs compagnies [...] C'est sûr que si quelqu'un m'offre un poste, même salaire ou peut-être un plus petit salaire, mais avec possibilité de permanence, ça, ça pourrait peut-être me faire changer, mais il faudrait quand même que l'emploi m'intéresse beaucoup. » (MTL\_NE10301, 5 : 15)

« Mais t'sais, j'irais plus dans quelque chose que je sais que j'ai des horaires, c'est vraiment du 8 à 4. T'sais des horaires fixes et tu ne peux pas faire d'*overtime*. Je pense que j'irais plus dans quelque chose comme ça. » (MTL\_NE10332, 7 : 65)

Le travail revêt ainsi dans leur esprit une valeur instrumentale pour la raison qu'en réalité leur situation en emploi est loin de correspondre à ce qu'ils appellent de leurs vœux. Nombre d'entre eux n'ont pas hésité à claquer la porte,

faute de travailler selon un horaire fixe, d'avoir un salaire raisonnable et d'affronter les défis que laissait présager leur programme de formation :

« Bien on est plus spécialisé, c'est ça. Chaque domaine, oui. Fait que c'est un peu stagnant. [...] Parce que tu n'as pas autant de liberté d'expression que tu en avais avant là. Peut-être pour ça aussi que je me sens plus prête, je me dis que j'ai peut-être fait le tour, puis il est temps que j'aie voir ailleurs. C'est plate, ça a été plus rapide que l'autre job. Mais c'est pas grave. » (MTL\_NE10047, 3 : 1)

A l'inverse, leurs homologues universitaires en biochimie et microbiologie semblent peu tentés de travailler selon un horaire fixe ou de sacrifier le climat propice au salaire élevé.

« Je pense que c'est vraiment plus la stimulation qu'on a par rapport au boulot, puis les défis que ça représente, puis les possibilités d'apprentissage, puis le contexte de travail en général... Je me fous d'avoir un super beau bureau, mais il faut que j'aie une équipe le fun là... » (MTL\_NE 14622, 57 : 45)

« Moi je pense que je vois les relations de travail en premier. [...] ça serait relations de travail, éventuellement peut-être plus avantages sociaux plus que salaire... le salaire, tu te débrouilles avec ce que t'as, mais avantages t'sais... reliés un peu aux relations. T'sais des bonnes relations...un boss pas malade dans la tête pis t'sais une ambiance de compagnie... je pense que c'est ça que... t'sais une bonne ambiance. C'est ça le plus important pour moi. » (MTL\_NE12607, 42 : 36)

On notera toutefois que, pour l'heure, ils sont résolus à ne pas comptabiliser leurs heures de travail, mais qu'ils aspirent à diminuer ce régime, principalement afin de se consacrer à une vie familiale inscrite à l'ordre du jour. Ils acceptent de bon gré leur situation actuelle tout en faisant preuve de velléité à cet égard. En effet, ils projettent de mettre au diapason activité professionnelle et vie sociale, tout en admettant du même souffle qu'ils doivent s'astreindre à travailler pour vivre sous le signe de l'indépendance économique :

« Puis tu sais, on dirait que quand tu viens de rentrer c'est : amenez-en, je suis capable d'en prendre, tu sais. On dirait qu'on a une autre mentalité. Là ça n'a

pas encore changé, c'est vrai je suis prête à prendre, j'ai rien nécessairement de prévu le soir... » (QC\_NE14757, 83 : 119)

« Donc, c'est pour ça qu'en ce moment oui, c'est important dans mon existence. Et ce n'est peut-être pas la première place, mais c'est sûr que ça occupe quand même une grande, grande place là. Si je veux être capable de payer mon auto, mon appartement, tout ça, il faut quand même que j'aie un travail, il faut quand même que je travaille donc oui, je pense que c'est important. Mais ce n'est pas primordial, là. » (QC\_NE13206, 67 : 82)

La routine leur pèse, mais ils doivent s'y résoudre, puisque la plupart d'entre eux étant laborantins, leur travail se modèle sur la méthode expérimentale qui, centrée sur la reproductibilité scientifique, comprend des tâches répétitives pour ne pas dire routinières :

« Mais c'est sûr que si ça devient trop routinier... Mais sans parler de routine, je parle plus qu'un moment donné tu sens que tes compétences ne sont plus stimulées. » (QC\_NE15498, 87 : 32)

Si l'emploi occupé actuellement fait office de moyen pour obtenir les avantages matériels, il devrait, dans l'idéal, permettre de générer le sentiment d'accomplissement ou encore d'être utile qui donne son lustre au travail.

## 2. VALEURS ENGENDRÉES PAR LE TRAVAIL

Les jeunes associés aux biotechnologies tendent à doter le travail de valeur sociale du fait qu'ils voient dans leur emploi une contribution à la société. En effet, ils cherchent à remédier aux maladies et aux problèmes cruciaux qu'est par exemple la faim dans le monde. Ils veulent être « utiles » et, pour certains d'entre eux, en mettant en cause les entreprises qui les emploient du fait qu'à leurs yeux, ces dernières semblent axées sur le profit.

« Oui, c'est la production plus vite, faire mieux pour que ça coûte moins cher. C'est cet aspect là aussi qui, à la longue, la compétition entre les individus, entre les laboratoires, je trouvais ça fatigant. » (MTL\_NE10971 22 : 14)



« Parce que je ne veux pas servir à faire du cash à des compagnies qui sont comme pleines de cash anyway, puis sur le dos du monde en plus. Pour moi, c'est pas un but valable dans la vie. Moi je veux comme amener une contribution honnête, qui m'apporte un épanouissement personnel aussi. » (MTL\_NE10129, 4 : 59)

Sur l'élan, on doit noter que d'autres valeurs sont mises de l'avant et s'élaborent davantage à l'échelle individuelle. Dans cette voie le travail correspond à un moyen de s'accomplir personnellement, d'atteindre la stabilité, d'être autonome et de mettre en valeur les connaissances acquises.

« Bien [le travail pour moi] c'est une façon d'aller, de me servir de ce que j'ai appris. Pour accomplir ça, en même temps je trouve ça valorisant d'entraîner les autres puis de pouvoir leur montrer ce que j'ai appris aussi. Fait que c'est ça. C'est sûr que c'est un gagne-pain aussi là. Il y a pas juste le côté plaisir, il y a le côté paie, c'est le fun aussi. » (QC\_NE13090, 64 : 32)

Force est de constater, chez certains, l'importance du travail s'estompe avec le temps. Si, au départ ils se consacraient à leur emploi, aujourd'hui ils confessent vouloir lui donner une plus juste mesure.

Quant aux jeunes qui évoluent en multimédia et en informatique ils font montre de valeurs qui se différencient selon le groupe auquel ils appartiennent. Nombreux sont les techniciens qui cherchent à axer leur emploi sur des valeurs sociales en collaborant à des entreprises sans but lucratif. Ils font preuve à cet égard d'un esprit citoyen, sans toutefois que le mot soit présent dans leur bouche. Dans cette veine, travailler se fait valeur, puisque aptes à payer des impôts, ils ont le sentiment de ne pas représenter une charge pour la société.

Inversement, les informaticiens, forts de leur spécialisation dans le domaine, basent leurs valeurs à l'échelle de leur personne. En effet, ils voient dans leur

emploi le moyen de pousser leurs connaissances et d'acquérir de l'expérience et, ce faisant, d'afficher leur passion pour leur métier. Le travail, dans ces conditions, correspond à l'accomplissement personnel.

« Ben je dirais que ma fierté c'est de faire un travail qui me satisfait, peu importe l'entreprise. C'est pas une entreprise que... puis ça m'importe peu, en autant que mon travail soit intéressant. » (MTL\_NE10885, 16 : 48)

### 3. ÊTRE FIDÈLE OU NON À L'ENTREPRISE ?

Les couleurs du travail paraissent se nuancer face aux attitudes que nos interlocuteurs adoptent à l'égard des entreprises. À ce sujet, deux tendances se manifestent : le sentiment d'appartenance et celui du « nomadisme ». Le prestige de l'entreprise combiné à la loyauté qu'elle inspire est à la base de l'identification correspondant au sentiment d'appartenance. Le « sentiment de nomadisme », quant à lui, se traduit inversement par l'indifférence envers la notoriété de l'entreprise, sa raison d'être et ses objectifs. Petit à petit, ce sentiment rend caduque l'intention de l'interlocuteur d'y faire carrière ou d'envisager l'avenir sous sa bannière.

Sous cette optique, les artisans en multimédia ou en informatique affichent leur fierté moins à l'égard des entreprises qui les emploie que des tâches qu'ils exécutent sous leur toit. Nombre d'entre eux tendent à exhiber un sentiment d'appartenance envers l'entreprise qui tire sa raison d'être de son prestige ou de son rayonnement.

« ...c'est la seule entreprise à Québec que (*sic*) tu peux travailler le genre d'environnement qu'on a, sinon tu vas aux États-Unis. C'est des machines de ¼ de million, ½ million. C'est une grosse expertise que tu vas chercher. » (QC\_NE13033, 60 :15)

La fidélité est vouée au premier employeur pour leur avoir permis de faire les premiers pas dans le métier, mais elle est vite reléguée aux oubliettes.

« Oui, parce que c'est une grosse entreprise, puis c'est le genre d'entreprise que n'importe qui sortant du cégep voudrait fréquenter. [...] Je ne suis pas quelqu'un qui est du genre à jouer à se vanter ou bien à faire chier comme on dit. Sauf que c'est ça, c'est une grosse compagnie qui est assez connue dans le milieu. [...] je suis content de travailler là, puis tout. Puis je me dis, bon, ils m'ont donné une bonne première chance... » (MTL\_NE12667, 46 : 47)

« Premier emploi, je pense que c'est un petit peu un premier amour, c'est là que tu arrives, tu es étudiant, tu ne sais pas trop comment ça fonctionne, puis là j'ai été super bien accueillie [...] La lune de miel n'est pas encore terminée. » (QC\_NE13054, 63 :46)

En effet, les règles du jeu en vigueur, fondées sur des ententes mutuelles à court terme, viennent miner la loyauté tant chez l'employeur que chez l'employé. L'engagement mutuel et la loyauté font défaut par le fait que les emplois en multimédia sont en bien des cas financés par les pouvoirs publics et, dans ces conditions, certains voient mal comment ils pourraient avoir des égards envers leurs entreprises.

« J'ai aucune... Ils pourraient me foutre dehors, puis me donner deux semaines d'avis, mais j'ai pas de raison de croire que ça va se produire d'ici un an. [...] Je ne me cherche pas un emploi en me disant que je vais être là dans 15 ans. Je me cherche un emploi pour prendre de l'expérience, voir ce que j'aime. Si je trouvais que ce que je veux faire ce n'est pas ce qu'ils font, ben j'essaierais ailleurs. » (MTL\_NE10885, 16 :36)

Sous l'égide des entreprises en biotechnologies, les techniciens en chimie-biologie basent leur sentiment de fierté sur la renommée de l'entreprise et de ses produits, surtout si ces derniers sont largement distribués.

« Le fait de voir des produits qui sont sur des tablettes puis que c'est NOTRE laboratoire. Tu les as testés. Tu as permis finalement qu'ils soient sur des tablettes, tu as instauré la conformité des produits. C'est moi en quelque part là dedans. » (MTL\_NE10040, 2 : 50)

« C'est une compagnie quand même assez reconnue, donc c'est oui. Souvent quand je disais au monde que je travaillais à l'ancienne compagnie où je travaillais, qui est une petite compagnie de recherche et développement, personne ne connaissait ça. Il fallait que j'explique tout le temps ce qu'on faisait. Mais là, quand je dis aux gens où je travaille, ils savent déjà un peu c'est quoi. C'est sûr que je suis fière de travailler là. » (MTL\_NE10301, 5 : 41)

« Ben ! moi je trouve ça bien, oui. C'est quand même des produits qui sont connus, c'est l'fun... à toutes les fois tu dis que je travaille où ils font les popers, surtout que ça commence à devenir populaire avec l'annonce à la télé... j'aime bien! » (MTL\_NE10330, 6 : 27)

Le sentiment d'appartenance ne se développe guère chez eux pour des raisons qui leurs sont propres. En effet, les relations nouées avec leurs patrons paraissent d'emblée hiérarchisées et parfois conflictuelles. Sous le règne de la crainte, leurs supérieurs les considèrent comme « remplaçables » sur-le-champ. L'appréhension de l'évaluation, centrée sur le rendement et la performance, les conduit par conséquent à se conformer à des critères précisément déterminés sous peine d'être remerciés.

« On est renouvelé à chaque année, mais pour celui qui gère notre emploi, [nous] aviser que ça va être sûr qu'on va être renouvelé, c'est pas une priorité, [...] il te fait sentir qu'il peut vivre sans toi, puis que tu n'es pas irremplaçable. » (MTL\_NE10412, 11 : 73)

« Eux autres, ils s'imaginent que tout le personnel est facilement remplaçable. Ils s'en foutent. » « [...] on la [la patronne] voit deux fois par année pis quand a rentre c'est pour blaster. » (QC\_NE16134, 106 :74), « Là tu as comme un petit peu peur, là. Il a déjà menacé quelqu'un à son emploi. » (MTL\_NE10386, 8 : 62)

« Bien, c'est dur ça (l'évaluation que l'on fait du travail). Je ne sais pas. Bien c'est sûr que c'est de savoir qu'on rentre dans le moule de la compagnie puis qu'on est... comment je pourrais dire ça? Bien, qu'on répond aux attentes qu'ils s'étaient fixés. » (MTL\_NE10047, 3 : 45)

Les parties s'engagent rarement l'une envers l'autre et, de ce fait, sont promptes à mettre fin à leur collaboration, tant le sentiment d'appartenance est absent :

« Mais nous autres, je ne considère pas qu'on a une sécurité d'emploi quand on travaille, même si on a un poste permanent. N'importe quand la compagnie peut fermer. Mais quand même je serais permanente puis que j'aurais passé mon temps de probation si à un moment donné je fais des erreurs ou que je ne suis pas compétente, même si je suis syndiquée, d'après moi, ils seraient capables de trouver une raison pour m'enlever de là. » (MTL\_NE10040, 2 : 46)

« Fait que je suis partie un peu en chicane de là-bas, parce qu'elle m'avait promis que je pourrais avoir des cours, puis finalement elle me disait : *ah non, je ne veux plus que tu fasses des cours ! Pis tu choisis entre les deux !* Puis moi j'ai dit : *ben regarde, je pense que j'ai un avenir autre que passer ma vie comme technicienne!* Fait que t'sais, je ne suis pas d'accord de me faire manipuler comme ça. Fait que j'ai décidé de partir... » (MTL\_NE10129, 4 : 30)

À l'instar de leurs homologues techniciens, les microbiologistes et les biochimistes à l'œuvre dans la recherche universitaire se montrent fiers de leur entreprise si celle-ci a pour figure de proue un chercheur renommé :

« Je pense que c'est un bon médecin chercheur épidémiologiste, puis il a beaucoup de publications, puis, oui, puis il travaille au Centre de Santé Publique, il s'occupe des... je sais pas, il a une certaine... je trouve qu'il y a un certain prestige. » (QC\_NE14148, 78 : 28)

« ... il a été personnalité de la semaine dans *La Presse*, on l'a vu beaucoup dans les journaux, il a passé dans *Le Soleil*. Parce qu'il a été le premier boursier de la Fondation des maladies du cœur au Canada, au Québec, c'est surtout à cause de ça. Mais il a été chercher des grosses subventions, des grosses bourses, assez prestigieuses pour un nouveau chercheur. » (QC\_NE15492, 86 : 28)

Dans le secteur privé, ce sentiment se base davantage sur les projets en chantier et les résultats susceptibles d'en découler, surtout s'ils marquent une avancée sur le plan des connaissances ou des applications pratiques.

« ... mais tu sais le produit final là, tu sais je suis quand même fière puis je ne suis pas inquiète que, tu sais... qu'il va y avoir quelque chose qui va être retiré du marché ou quelque chose comme ça. » (QC\_NE12937, 59 : 27)

Sur cette base, ils s'identifient à l'entreprise et cela se traduit par le « on » ou le « nous » pour désigner la firme qui s'attache leurs services. « Oui, même des fois je me le fais reprocher par mon conjoint, là : c'est pas ta compagnie pour te dévouer tant que ça ! » (QC\_NE12920, 58 :37) Toutefois, paradoxalement, ils s'empresseront de la quitter si on leur fait miroiter des occasions, des promotions ou des augmentations de salaire.

« Oui, je dis que c'est mon laboratoire. Mais j'irai pas à la guerre pour eux autres, ce genre de truc-là, c'est pas exceptionnel ce truc là, ça c'est pas clair dans ma tête, le sentiment d'appartenance n'est pas en béton. » (QC\_NE15580, 89 :31)

Les entreprises privées en biotechnologies génèrent de la loyauté qui, dans leurs murs, se nuance en fonction des contraintes de la compétitivité du marché. La performance continuellement de rigueur fragilise le sentiment d'appartenance, car en bonne « machine à faire de l'argent », l'entreprise a peu d'égards envers ses employés.

#### **4. LEURS RAPPORTS AVEC LES COLLÈGUES DE TRAVAIL**

Il est possible de constater qu'on favorise la bonne entente chez les différents groupes à l'étude. En revanche, ces interactions dans le monde du travail se voient traitées de superficielles, d'utilitaires et sont mises à l'écart de la vie privée.

Les relations entre collègues de travail dans le domaine du multimédia et de l'informatique logent à l'enseigne de la bonne entente et de l'entraide fondées sous la pression de s'acquitter de leurs tâches à brève échéance :

« ...quand on a un travail sous pression, des délais qui sont courts, on n'a pas le choix de s'épauler. On ne peut pas tirer la couverture chacun de notre bord parce que ça n' va pas bien, le projet ne se rend pas à terme comme ça. Quand on n'a pas le choix de s'épauler dans des projets comme ça, on apprend à se connaître. » (QC\_NE10354, 63 : 28)

L'esprit d'entraide naît du besoin pressant de collaborer entre les murs d'une entreprise. Car, en effet, outre ces circonstances, ils sont confinés à des tâches individuelles qui, pour certains d'entre eux – principalement les contractuels – sont réalisées à l'extérieur de l'entreprise, de telle sorte que les échanges se font rares.

Les jeunes tendent, en raison même de leur âge et de leur culture, à faire bloc en se démarquant de leurs aînés avec lesquels ils ont moins de points communs. « Il faut dire qu'il y a comme deux tranches d'âge majeures. Y a beaucoup de gens qui ont en haut de 40, 50 ans, là donc c'est sûr qu'avec eux autres je suis bien chum, mais c'est pas avec eux autres que j'irais souper la fin de semaine. » (MTL\_NE10894 17 : 28) Assez étrangement, les activités sociales sont rarement au programme et se limitent à des 5 à 7 et à des événements sportifs. Toutefois, les employés sont souvent incités à y participer pour des « raisons professionnelles » et, ce faisant, ces activités sociales sont l'occasion de continuer à échanger des commentaires sur le travail.

« On est des collègues de travail, on va dîner, ça arrive qu'on fait des soupers au restaurant, mais en général ce n'est pas une chose qu'on fait souvent. » (MTL\_NE11505, 32 : 63)

« J'ai rencontré des gens, mais je ne les ai jamais revus. C'est des liens qui sont pas forts, mais qui se perdront pas » (MTL\_NE11613, 33 : 49)

« On sort pas non plus ensemble, ce n'est pas vraiment une amie que je verrais avec mes vrais amis là, c'est plus travail. » (MTL\_NE11505, 32 : 26)

À la fin du compte, les relations avec les collègues, nouées dans et hors les murs de l'entreprise, débouchent rarement sur des sentiments durables à l'image de l'amitié. On reconnaîtra sans peine qu'elles semblent superficielles et teintées d'utilitarisme. Par exemple, les contacts avec les collègues qui quitteraient l'entreprise, resteraient vivants, mais dans l'intention de capitaliser sur cette ressource potentiellement utile et mobilisable pour les fins de l'emploi :

« Mais c'est pas des amis là, je veux dire que j'appelle tous les soirs pour aller prendre une bière. Mais oui, c'est des chums, des fois on fait des activités. [...] Juste au niveau réseau de contact, business. Certains comme amis là, mais il y a du monde super-compétent, super-intéressant. » (QC\_NE13033, 60 : 36)

« J'espère garder contact, mais sans nécessairement, je pense que c'est des relations que je commence à me faire en début de carrière, je pense que c'est important. Si quelqu'un a besoin de moi un jour, je suis prêt... » (QC\_NE13399, 69 : 30)

« Quand tu vas partir, est-ce que tu chercheras à maintenir les relations que tu as établies ? Je le sais pas. Je dirais, bien vu que c'est une de travail, je te dirais si c'est nécessaire, oui. je me mettrai pas à faire de la correspondance « gnagna » avec eux autres. Mais, tu sais, c'est sûr que je vais garder leur numéro de téléphone si j'ai des affaires à leur demander ou bien s'il y a de quoi savoir. » (QC\_NE15893, 97 : 34)

En somme, s'il est fréquent de se considérer comme « chums » entre collègues, il n'en demeure pas moins que le travail représente la médiation qui donne corps à la qualité de cette relation :



« Ça reste au niveau professionnel. De là à dire « amis », surtout que là moi je suis, on est quand même sur le marché du travail, puis la notion d'amis ce n'est pas la même chose que [...] Parce qu'on est quand même dans un contexte de travail. » (QC\_NE13837, 75 : 46)

« on est pas des chums en premier, on est vraiment des collègues de travail, pis ensuite on va boire une bière, on va voir des *shows*, on s'entend très bien, mais c'est pas ça la première chose dans notre relation, c'est vraiment le travail. » (MTL\_NE12774, 50 : 29)

En biotechnologie, les rapports entre collègues se conforment assez fidèlement à la hiérarchie des diplômes et des postes, l'un et l'autre allant de pair. En effet, si la cordialité est généralement de mise, chacun retrouve son camp sous le toit des entreprises, en empruntant les visages du technicien, de l'assistant de recherche et du patron de laboratoire au travail dans différents chantiers de recherche qui accentuent la division dans leurs rangs. L'amitié se noue rarement entre eux, autrement dit les liens tissés n'outrepassent jamais les questions de travail et ne se poursuivent jamais à l'extérieur de l'entreprise. Elle ne figure pas au programme chez certains, car ils préemptent leur départ de l'entreprise ou celui de l'un ou l'autre de leur collègue et que, de toute façon, ils cherchent à éviter de mêler leur vie privée et le travail :

« Quand je sors du bureau ça me tenterait pas après ça encore voir parce que pour moi le bureau c'est le bureau, puis la vie sociale c'est la vie sociale » (MTL\_NE11234, 27 : 34)

« Non, je ne les considère pas comme mes amis; par contre, je m'entends bien avec eux autres au travail. » (MTL\_NE10040, 2 : 51)

« Bien ... « amis », je ne dirais pas. Je dirais plus que ça reste des collègues de travail. » (MTL\_NE10301, 5 : 44)

Ils n'hésitent pas toutefois à affirmer qu'ils forment, à leur échelle, une « belle gang », voire une « famille » dont ils parlent avec éloquence et fierté. Les

activités sociales à l'ordre du jour accompagnent ordinairement l'horaire de travail sous la forme de parties impromptues.

« Ah ! mon Dieu, je pense que j'ai la meilleur équipe au monde, c'est sûr. Oui, c'est une belle gang de personnes qui sont motivées... » (QC\_NE14777, 84 : 24)

« Bon ... des fois on se fait des 5 à 7 à l'interne, là, sans le club social. Mais quand c'est la fête de quelqu'un, on va toujours dîner au resto. » (QC\_NE14459, 80 : 27)

##### **5. CONCILIATION DU TRAVAIL AVEC LES AUTRES DIMENSIONS DE LA VIE**

Au bout du compte, il apparaît que le travail fait indéniablement office de tremplin pour entrer dans la vie adulte. Il permet, à bien des égards, de vivre par ses propres moyens et orchestre l'horaire et les projets au programme. Si d'autre part on l'envisage sous l'angle des valeurs, il faut bien constater que des différences surgissent au sujet de l'importance que revêt le travail.

En raison de leur âge, le travail vient naturellement en premier lieu chez nos interlocuteurs en voie d'entrer dans la vie adulte et d'acquérir leurs premières armes sur le plan professionnel. Encore libres de toute autre responsabilité, ils n'hésitent pas à miser sur le travail afin de donner de l'éclat à leur formation et, du coup, à leur personnalité de jeunes associés aux nouvelles technologies.

« Disons que le travail prime présentement. Je ne sais pas dans 5 ans si ça va changer, mais présentement c'est le travail, peut-être parce que j'ai pas de famille encore. » (MTL\_NE10800, 10 : 69)

« [Le travail] c'est important, mais en autant que ça ne prenne pas trop de place. [...] je fais 35 heures et ça me laisse du temps pour mon chum, mes amis, ma famille, pour moi aussi. je trouve que c'est important que tout soit balancé. » (MTL\_NE10894, 17 : 38)

Toutefois, la valeur du travail se nuance dans leurs rangs en mettant au premier plan la famille, les amis et les loisirs. Ils cherchent, pour la plupart en effet, à créer l'équilibre idéal. Que leur emploi soit évalué positivement ou non, ils accordent plus de valeur à d'autres dimensions que le travail :

« C'est juste que c'est sûr que je tripe plus sur les affaires que je fais en dehors de la job. Mes projets personnels... passer du temps avec ma famille, mes amis, bon ! veut veut pas, c'est toujours plus le fun qu'une journée de travail, même si j'ai une super job. » (MTL\_NE12837, 54 : 65)

Chez certains, cela semble possible puisque, travailleurs autonomes, ils jouissent d'horaires flexibles ou peuvent travailler à la maison et, par conséquent, vaquer à d'autres occupations. Les travailleurs autonomes qui prennent le virage de l'entrepreneuriat ont tendance à redoubler d'efforts dans le travail, en voyant dans ce dernier l'activité, la source de leur accomplissement :

« le fait d'être en entreprise, je pense justement que je peux gérer mon temps [...] mais effectivement il reste que d'être à son compte, si on veut bien faire les choses, ça demande beaucoup de temps [...] Ha! le travail, dans mon cas, écoute, c'est parce que c'est différent, moi je suis passionné [...] c'est ma passion [...] être heureux au travail sans avoir une vie émotive aussi pleine que je voudrais, à la rigueur, je pense que je m'en acquitte plus facilement, t'sais, ça nourrit énormément là... » (MTL\_NE12743, 48 : 67)

« ... je pense que tes priorités changent là, c'est sûr. J'ai des amis qui ont des enfants [...] moi ma responsabilité c'est l'entreprise, c'est ça la première chose. [...] en fait, c'est parce que, c'est vraiment ma façon de me réaliser, t'sais, c'est mon emploi du temps... » (MTL\_NE12774, 50 : 46)

Force est cependant de constater que l'accent placé sur la famille, les amis et les loisirs s'estompe rapidement au regard de l'importance primordiale de l'argent que seul le travail génère et qui, par la force des choses, se glisse au sommet de l'échelle des valeurs.

Famille en haut, job et amis à peu près au même niveau [de l'échelle], puis ben pour ça il faut de l'argent. Je te dirais que l'un ne va pas sans l'autre là... Donc le travail c'est bien important... » (QC\_NE15836, 94 : 53)

En biotechnologie, les techniciens se démarquent des universitaires sur le plan de l'échelle des valeurs. Ils confessent travailler sans relâche, en accumulant les heures supplémentaires, mais au détriment de la vie de couple, de la famille, des amis et des loisirs qui occupent le premier rang dans leur pensée. Ils cherchent à renverser la vapeur et le feront au moment opportun quand la famille prendra forme. Au besoin, ils changeront leur horaire, voire opteront pour un autre emploi afin de diminuer leur régime de travail au prix de revenus moins élevés. La stabilité en emploi et les bénéfices sociaux associés au travail régulier semblent être des préalables au projet familial :

« Ben si ça marche pas avec cet emploi-là au niveau des horaires que je veux avec ma famille, ben je vais aller faire d'autres choses » (MTL\_NE10332, 7 : 16)

« coudon, je peux-tu avoir une vie personnelle au lieu du travail, je ne suis pas juste une machine là, t'sais, fait que c'est sûr que quand le travail vient trop astreignant, bien là ça vient jouer sur ton moral et sur ta vie privée ... » (MTLNE10412, 11 : 67)

« Ah oui, oui. Parce que je ne fais pas plus d'heures. S'il faut que j'en fasse plus une journée, je vais partir plus de bonne heure pour pouvoir profiter de temps avec mon chum. » (QC\_NE13090, 63 : 33)

« Je ne travaillerais pas des heures de fou, puis de ne plus voir le monde autour de moi, puis vivre juste pour le travail, non ! » (QC\_NE16044, 102 : 57)

Leurs collègues universitaires tendent à mettre en avant la famille, le couple et les amis bien qu'en termes de temps, le travail l'emporte sur ces derniers. Ils sont résolus à considérer le travail comme important parce qu'il procure l'argent

requis pour fonder une famille et payer le prix des autres activités en marge de leur emploi.

« C'est sûr que je veux m'en aller vers un emploi permanent parce qu'éventuellement j'aimerais avoir des enfants. » (MTL\_NE10026, 1 : 64)

« Décider d'avoir un enfant, mais c'est d'être permanente, d'avoir des avantages sociaux. » (MTL\_NE10040, 2 : 59)

« Oui, puis tu sais c'est justement d'être entouré de sa famille, des amis. [...] Fait que ça serait peut-être plus important pour moi. » (QC\_NE14757, 83 : 76)

## 6. LE RAPPORT À L'ARGENT DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE

L'argent acquiert différentes valeurs auprès de ce groupe de jeunes. Bien que le salaire demeure assez déterminant en raison du fait qu'il représente leur « propre valeur », il n'en demeure pas moins que, pour la plupart, ils sont prêts à accepter un salaire dit raisonnable pour de meilleures conditions de travail.

D'entrée de jeu, l'argent ne semble pas avoir une valeur capitale chez les informaticiens. Ils sont enclins à cibler des emplois « stimulants », à la hauteur des compétences qu'ils se reconnaissent et qu'ils doivent tenir pour compte dans la fixation de leur salaire. En effet, le salaire élevé n'apparaît pas à leur programme et, faisant preuve de souplesse en la matière, ils acceptent des emplois, certes moins rétribués, mais qui correspondent à leurs aspirations et aux avantages reliés au travail :

« ...ici je suis content de faire de l'optimisation informatique, si on m'offrait le double de mon salaire pour faire un site web, moi ça ne m'intéresse pas... j'irais pas, j'y penserais même pas. » (MTL\_NE10885, 16 : 53)

« J'étais pas satisfait pour le salaire, parce que je juge que pour le travail qu'on fait, pour le développement qu'on fait, c'est sous-payé. Mais bon [...] je ne me plains pas parce que j'aimais ce que je faisais pis c'était correct [...] Si j'ai le choix entre travailler en infographie à 15 piasses de l'heure et travailler en

réseautique à 20 piasses de l'heure, je vais prendre l'infographie. Si j'ai la chance de travailler à 15 piasses de l'heure en infographie, puis gagner 30 de l'autre bord, je vais prendre l'infographie. » (MTL\_NE11613, 33 : 54)

« Je dirais même que, même si je gagnais un petit peu moins, j'aime tellement où est-ce que je travaille que pour moi c'est pas si important que ça de gagner 15 000 \$ de plus ou 5 000 \$ de moins qu'un autre, là » (QC\_NE13572, 73 : 36).

Dans leurs rangs, seule une minorité cherche à axer l'emploi sur l'argent en déployant tous les moyens requis : options d'achats et être à la pointe du domaine.

Quant aux techniciens en multimédia, l'argent compte pour une valeur dans leur esprit. S'ils sont nombreux à affirmer que la qualité de l'emploi et les avantages priment, le salaire demeure déterminant en dernière analyse. Leur rétribution doit immanquablement refléter leurs compétences personnelles, incluant les habiletés acquises sur le tas, bien plus que leur formation académique. L'argent qu'ils gagnent est l'objet de négociations entamées de leur propre chef, basées sur leur savoir-faire, surtout s'ils évoluent dans de petites entreprises. Quant aux jeunes entrepreneurs, ils capitalisent leur revenu dans des avenues prometteuses sur le plan technologique. En affaires, ils fixent leurs tarifs à la baisse s'ils peuvent tirer de la notoriété du projet qu'on leur confie ou si leurs clients ne poursuivent pas de buts lucratifs en recourant à leurs services.

« Je ne ferai pas une job que j'aime à 15 000 \$ par année. Donc c'est déterminant parce que je ne veux pas être sous-payé, puis je suis capable de doser si c'est de l'exploitation ou pas. » (MTL\_NE12667, 1062 : 1102)

« Bien je me dis oui, (le salaire doit correspondre à) mais la compétence, pas le diplôme. Je trouve ça parce que je me dis : il y en a qui sortent de l'université, puis ils ne sont pas bons. » (MTL\_NE12679, 640 : 652)

« Ben c'est une des barrières assez importantes, c'est sûr que, il y a le projet dans lequel on est prêt à investir si on croit au projet, si on pense que ça va nous permettre un meilleur rayonnement, si on peut dire, c'est sûr que ça entre en ligne de compte. » (MTL\_QC12774, 843 : 856)

Leurs homologues qui sont techniciens en chimie-biologie accordent de l'importance à l'argent représenté par leur salaire. Celui-ci leur apparaît insatisfaisant, eu égard à leurs compétences et aux nombreuses tâches qui leur sont dévolues en laboratoire. De ce fait, ils sont constamment motivés par l'appât du gain. Ils cherchent à majorer sensiblement leurs maigres revenus qui, pour nombre d'entre eux, frôlent le salaire minimum. Quitter l'entreprise pour améliorer leur sort apparaît continuellement dans leur discours, mais force est de constater que la plupart d'entre eux restent sur place, se contentent du salaire qu'on leur offre et repoussent ce projet à plus tard. La mobilité à laquelle ils aspirent se bute pour l'instant à leur manque d'expérience en raison de leur âge. Leur volonté de gagner plus d'argent, quant à elle, se voit compromise par les fluctuations de ce secteur économique.

« [Le salaire] Oui, c'est bien important. C'est la qualité de vie, plus tu peux avoir de liberté pour faire autre chose puis être satisfait... si tu travailles dans une petite entreprise à 10 \$/heure, tu ne peux jamais avoir des vacances intéressantes ou te payer du beau linge... » (MTL\_NE10129, 479 : 493)

« [Le salaire] C'est sûr que ça détermine un peu, mais t'sais tant qu'à avoir un DEC, j'aimerais ça avoir au moins 10 ou 12 piasses de l'heure... en bas de 10, là je commencerais à hésiter. » (MTL\_NE10330, 402 : 414)

« Inévitablement, tu en as (de l'argent) toujours besoin pour vivre, fait que ça joue. Je me considère moyennement payé. Mais d'un autre côté je considère que j'ai pas beaucoup d'expérience, fait que avec les années ça va augmenter, je suppose. » (QC\_NE16155, 583: 604)

Leurs vis-à-vis en biotechnologies, des universitaires, veulent que leur salaire traduise sous forme monétaire leur formation, étendue aux cycles

supérieurs pour la plupart d'entre eux. Les bacheliers sont relégués au rang de techniciens et reçoivent la rémunération afférente, à leur grande déception. Les détenteurs d'une maîtrise constatent pour leur part que ce diplôme ne se transforme pas en or. Si le salaire n'est pas à la hauteur de leurs attentes, ils déclarent avoir été motivés par autre chose que l'argent quand ils ont opté pour ce domaine. Par le fait même, le salaire n'entre pas forcément en ligne de compte quand vient le moment de décrocher un emploi :

« ...après bac, maîtrise c'est grosse modo environ 30, 35 000 par année. Fait que oui, c'est pas tant que ça, là. [...] C'est sûr que peut-être j'aimerais ça être payé un peu plus que qu'est-ce qui nous attend mettons à la fin d'un bac ou d'une maîtrise, mais je ne peux pas dire que c'est vraiment ça qui va me déranger le plus au monde là, tant que je vais avoir un salaire correct dans le fond...C'est sûr que c'est pas la vision que j'avais dans ma tête après avoir fait des études universitaires, je parlais plus haut que ça là, mais... »  
(QC\_NE13360, 68 : 37)

« Mais des fois, ça arrive souvent que je fasse des semaines de 60 heures, payées 300 \$ la semaine de 60 heures, ça ne fait pas cher de l'heure. [...] bien là ça ne me dérange pas d'être à 20 000 \$ à la job qui me passionne le plus »  
(QC\_NE13559, 72 : 26)

« Tu sais, je ne veux pas 75 000 \$ par année là, c'est pas ça que je veux là, je ne veux pas un salaire de fou. [...] Écoute, moi je trouve pas que c'est correct quelqu'un qui a une maîtrise d'être payé 25 000 \$ par année... »  
(QC\_NE14287, 79 : 44, 79 : 67)

## 7. POUR OU CONTRE LA SYNDICALISATION ?

Les jeunes de la génération numérique accordent peu d'importance aux syndicats. À vrai dire, ils sont rares à être syndiqués et, de leur propre aveu, n'en éprouvent aucunement le besoin. Ils sont divisés sur le sujet et si certains reconnaissent leur utilité, d'autres se montrent réfractaires à la défense de droits d'un autre âge.



En biotechnologie, biochimistes et microbiologistes se voient mal appartenir à une instance syndicale pour la raison que la plupart sont contractuels et subordonnés aux flux des subventions attribuées à la recherche. Le face-à-face avec les patrons leur convient mieux pour négocier leurs conditions de travail, et cela est vu comme un dialogue facile à établir.

« je me demande bien ce que les syndicats pourraient faire de plus. O.K., mon chercheur a plus d'argent pour me payer, mais qu'est-ce que le syndicat pourrait faire pour ? Je ne le sais pas trop. » (QC\_NE15516, 88 : 20)

Les techniciens en chimie-biologie sont à l'inverse membres de syndicat, entre autres ceux qui évoluent à l'enseigne de grandes entreprises, principalement situées à Montréal. Les syndicats sont conçus dans leur esprit comme des intermédiaires capables de défendre leurs intérêts et de leur assurer des salaires raisonnables et la sécurité d'emploi. Ils ne doivent toutefois pas être des artisans de grèves ou de manifestations susceptibles de compromettre la bonne entente :

« ... ça nous assure une échelle salariale. On n'a pas à téter une promotion. [...] Puis les vacances aussi, on n'a pas à se battre pour avoir droit à des vacances. [...] Moi, ça me sécurise en tant qu'employé le fait d'avoir un syndicat pour me défendre si jamais il arrive de quoi. [...] Je dirais qu'à des places à un moment donné ça peut peut-être apporter des conflits avec l'employeur, mettons que le syndicat veut être trop fort ou quoi que ce soit, qu'il a des exigences trop élevées. Tombe en grève, se retrouve sans salaire finalement. » (MTL\_NE10040, 2 : 47)

« Mais c'est sûr, j'imagine, que le syndicat a aidé beaucoup à avoir les conditions de travail que j'ai présentement. Ce sont des conditions qui sont meilleures que dans le secteur privé. Donc je me dis que le syndicat ça sert à ça, à faire valoir nos droits, puis à avoir des meilleures conditions aussi. [...] C'est certain que je n'ai pas eu à vivre de grèves ou ces choses-là encore. Ça c'est une chose que j'aimerais moins... » (MTL\_NE10301, 5 : 35)

« Mais c'est sûr que si on n'avait pas le syndicat, il y aurait d'autres choses par exemple qui iraient mal. Tu sais là, ça se voit un petit peu, des fois il y a eu des

conflits entre employeurs et employés, ça s'est réglé. [...] Fait que c'est quand même quelque chose qui est important. » (MTL\_NE10386, 8 : 57)

Leurs collègues qui oeuvrent dans de petites entreprises, majoritairement à Québec, n'appartiennent pas à des syndicats et ne veulent pas s'y rallier. Les propos à leurs égards sont particulièrement cinglants dans leurs bouches :

« Je ne suis pas, je n'ai jamais vraiment eu besoin ou connu quelqu'un qui a eu besoin ou qu'il a semblé que c'était utile, le syndicat. À part de m'enlever une partie de ma paye à toutes les semaines, je ne vois pas vraiment l'utilité ! » (QC\_NE16044, 102 : 37)

« Ça protège ceux qui sont lâches. » (QC\_NE16088, 103 : 40)

« Parce que dans le syndicat tu as des modérés et des extrémistes toujours [...] je sais où est-ce que je m'en vais, fait que j'ai vraiment pas besoin de protection, là. » (QC\_NE16134, 106 : 47)

« ...je suis beaucoup anti-syndicaliste. [...] Les syndicats c'est rendu de la non-performance. [...] C'est garder les incompetents, c'est de permettre trop de liberté, d'ouverture, trop de breaks, trop de plein d'affaires là. [...] Je considère que les syndicats essaient de trop *runner*. » (QC\_NE16155, 107 : 21)

Les informaticiens et les techniciens en multimédia ne sont syndiqués que dans une faible proportion. Les syndicats sont perçus comme les trouble-fêtes désireux de placer sous leur gouverne les paresseux et les incompetents. « Je trouve que c'est des paradis pour les chialeux dans le fond. » (MTL\_NE12224, 631 : 649) L'action syndicale se borne à vouloir réglementer le travail et, ce faisant, à supprimer les « défis » et les aléas du travail au nombre desquels figure la flexibilité de l'horaire.

« Je peux plus négocier mes conditions de travail. Avec mon patron. Je parle avec, pis j'y dit « je veux ça, ça, ça je veux 4 semaines de vacances... si non ben je m'en vais... » Quand, mettons, on est important pour la compagnie, on a des arguments. » (MTL\_NE11428, 408 : 423)

« Mais dans trop de cas je trouve que c'est utilisé pour protéger les paresseux, les fainéants, puis les incompetents. Ça a sa raison d'être pour empêcher des

abus mais qu'on protège le monde pour des jobs assurés au gouvernement » (MTL\_NE13033, 638 : 654)

Avec une pointe de mépris, les syndicats correspondent de surcroît à une retenue sur le salaire jugée inopportune. Ils font également barrage à leurs initiatives personnelles et à leur inclination à vouloir négocier personnellement leur salaire et leurs conditions de travail sur la base des compétences qu'ils se reconnaissent eux-mêmes. « Je trouve que le système ça ne pousse pas à se dépasser. » (QC\_NE13399, 411 : 442) Nombre d'entre eux avouent toutefois que leur vision risque de se nuancer en avançant en âge et sous la pression des responsabilités familiales et économiques.

À la lumière de cette analyse, est-il possible de tirer une conclusion à propos des valeurs de ces jeunes ? Est-il possible de voir en eux des dissidents du numérique considérés par André Gorz comme des jeunes qui ne percevraient plus le travail comme conducteur de la vie sociale et individuelle ni comme levier d'intégration à la société, ou sont-ils des travailleurs nomades décrits par Tremblay comme des jeunes qualifiés, intéressés au travail et à ses défis, recherchant l'autonomie en étant peu attachés aux organisations ?

## EN GUISE DE CONCLUSION

### LA THÉORISATION DES VALEURS DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE : TRAVAILLEUR NOMADE OU TRAVAILLEUR DISSIDENT ?

Dans la perspective de la théorisation ancrée, il convient de conclure ce mémoire en cherchant à donner acte à la théorie sur la base de l'analyse conduite jusqu'à présent. À cette fin, on s'emploiera dans les dernières pages à jumeler les résultats de l'analyse aux thèses proposées par A. Gorz et D.-G. Tremblay dans l'intention de savoir si la génération numérique placée sous la loupe est formée de « dissidents » ou de « travailleurs nomades ».

Au bout du compte, il ressort que la grande majorité des jeunes associés à la génération numérique ont motivé leur choix de discipline sous l'influence des valeurs de l'utilitarisme et du pragmatisme. Qu'ils évoquent, à cette fin, des intérêts artistiques ou la résolution de problèmes, ils sont légion à vouloir immédiatement un « bon emploi » et, pour y parvenir, ils cherchent à axer leurs études sur des formations d'ordre pratique et à trouver un bon emploi rapidement. À cet effet, les jeunes à l'étude font montre de cohérence dans leur raisonnement en évoquant l'importance et le désir de suivre une formation ou des cours fondés sur le « concret » : « ... les cours à l'université je trouvais que c'était trop théorique [...] m'énoncer des grands théorèmes mathématiques [...] juste pour approfondir ton cerveau [qui n'ont] pas d'implications pratiques, ça me tannait ça...» (MTL\_NE11438, 31 : 6)

Le rapport au diplôme renforce la valeur utilitaire du choix de carrière. Selon les dires des jeunes interviewés, le diplôme est tenu comme preuve qu'ils

ont assimilé les compétences requises dans le marché du travail, ainsi que l'exprime ce représentant de la génération numérique : « J'ai juste été chercher des bouts de papier qui disaient que je le savais. » (QC\_NE13033, 119 : 134) La poursuite des études ou le retour aux études sont envisagés, le cas échéant, sur la base de motifs utilitaires et pragmatiques. Ils sont motivés en ce sens pour acquérir la spécialisation nécessaire pour accéder à de meilleurs emplois et pour être mieux armés afin de faire face aux aléas du marché du travail. « Sauf que là, je ne veux pas prendre de chance. Je me dis que plus je fais d'études, plus j'ai des chances de me retrouver plus en haut. » (MTL\_NE12842, 173 : 190)

Si ces interlocuteurs invoquent rarement le discours de la nouvelle économie selon lequel les études avancées sont un gage de succès, ils semblent apparemment y souscrire dans les faits. En effet, ils font leur le credo sur l'importance d'acquérir des connaissances et des compétences en pointe avec le développement technologique et scientifique. Ainsi, ils acquièrent un « capital humain [qui est] l'ensemble des connaissances, qualifications, compétences et autres qualités ... » (Tremblay, 2000 : 11) requis à l'heure de la société du savoir dont font foi les travailleurs nomades. Sous la pression sociale, ils endossent l'idée qu'ils doivent être en phase avec la « nouvelle économie » pour prendre pied dans la société au gré de leur insertion professionnelle et sociale.

Ils correspondent donc à bien des égards aux « travailleurs nomades » qui, en théorie, se reconnaissent comme des jeunes désireux d'être dépositaires de connaissances et de compétences de pointe à l'échelle de leur propre personne, c'est-à-dire sans que celles-ci soient redevables aux entreprises qui

s'approprient leurs services et envers lesquelles ils n'éprouvent de ce fait ni loyauté ni fierté.

« La diversité des expériences des travailleurs nomades [...] favorise chez eux l'acquisition de compétences [...] qui se transformeront en capital de carrière (humain, social et culturel) que ces personnes feront valoir sur le marché du travail et dans leurs réseaux professionnels. » (Tremblay, 2003a : 52)

Pour une grande majorité, les jeunes englobés dans la génération numérique préfèrent cibler des emplois « stimulants » et à la hauteur des compétences qu'ils se reconnaissent. Dans une grande proportion, ils tendent à concevoir le travail sous une valeur *expressive* en l'axant sur l'accomplissement personnel qui trouve écho dans l'importance de se surpasser, de relever des défis et d'être stimulé intellectuellement : « [Le travail] me permet de me réaliser, de me découvrir, de m'accomplir aussi ... » (MTL\_NE10866, 1023 : 1043)

Dans cette perspective, le salaire élevé n'apparaît pas nécessairement à leur programme et ils sont enclins à accepter des emplois, certes moins bien rétribués, mais qui correspondent mieux à leurs aspirations, à leurs compétences et aux avantages reliés à leur perception du travail (non routinier, horaire flexible, autonomie, etc.).

Cela posé, il faut noter que l'argent prend différentes valeurs dans l'esprit de la génération numérique. Bien que le salaire revête son importance par le fait qu'il récompense leur « propre valeur », c'est-à-dire les qualités et compétences qu'ils s'attribuent, il n'en demeure pas moins que, pour la plupart, ils ne rechignent pas un salaire « raisonnable ».

Sur le plan théorique, cette propension correspond à la perspective que décèle André Gorz d' « une société et une économie différentes, au-delà du travail, de l'argent et de l'échange, [dans lesquelles] l'épanouissement personnel, la production de soi de l'individu singulier est présent tout au long du processus de production. » (Gorz, 2003 : 93) Toutefois, à la lumière de l'analyse, on est bien obligé de noter que la génération numérique affiche certaines velléités à cet égard, ce qui nuance passablement la théorie de cet auteur. En effet, la quête d'un emploi propice à l'épanouissement personnel ne laisse nullement entendre qu'il soit dépourvu d'avantages monétaires.

L'argent revêt son importance, on l'a vu, et la rétribution gagnée doit toutefois refléter non pas les exigences de l'emploi et les qualifications qu'elle requiert, mais les connaissances, les compétences et les qualités que s'attribue son titulaire. Sous ce chef, le travail fait office de moyen par rapport à cette fin et se dote d'une valeur instrumentale quand on l'envisage sur le plan théorique.

Le travail doté de connaissances de pointe tend à se concevoir comme un moyen pour enrichir leur personnalité et leur vie privée. Il serait donc prématuré d'affirmer comme Gorz que la génération numérique serait partisane de l'« anarcho-communisme » conçu comme « une pratique qui entend disputer au capital le terrain particulièrement sensible, stratégiquement, de la production, de l'orientation, de la division et de la propriété des savoirs. » (Gorz, 2003 : 95)

Les nuances sont en effet souhaitables. Si les jeunes associés aux biotechnologies, à l'informatique et au multimédia valorisent dans une moindre

mesure la performance et le salaire au profit de l'expression de leurs compétences et qualités personnelles, ils sont loin de se montrer indifférents à l'égard des « avantages matériels » pour ne pas dire à la valeur monétaire qu'ils peuvent tirer de leur emploi. Cette tendance va à l'encontre de la théorie de Gorz selon laquelle les jeunes de la génération numérique ont pour

« désir de s'instruire [et que ce désir] est le plus souvent désintéressé, indépendant du souci des débouchés et de carrière, et que le métier le plus recherché est celui qui vous laisse beaucoup de temps libre pour vos activités culturelles... Les jeunes donnent aussi souvent leur préférence au temps partiel, aux contrats précaires ou à durée déterminée, à la possibilité de changer fréquemment de travail ou d'alterner des travaux différents. » (Gorz, 1988 : 242)

L'analyse montre au contraire que chez la génération numérique, l'emploi se révèle le tremplin de la carrière individuelle et des réseaux professionnels grâce auxquels se forme l'insertion professionnelle et sociale. En d'autres termes, il donne corps au « capital de carrière » qui les rend largement « indépendants » sur le marché du travail grâce à leurs compétences et qualités personnelles. Les « travailleurs nomades » conçus sur le plan théorique comme des individus « peu attachés aux organisations [...] et à la recherche de défis, d'autonomie, de liberté, de valorisation dans le travail, de marge d'autonomie, d'initiative » (Tremblay, 2003b : 17) tendent donc à orchestrer leur insertion professionnelle et sociale sans égard à d'autres instances que leur propre personnalité.

« Ils souhaitent donc s'affranchir de ce qui caractérise l'entreprise traditionnelle, soit une hiérarchie organisationnelle pesante; et s'impliquer dans le travail à travers la réalisation de défis qui permettent l'initiative et le développement des connaissances. » (Tremblay, 2002 : 17)



Les syndicats n'obtiennent donc pas leur faveur sous ce chef. La génération numérique se montre en effet réfractaire à une défense collective de ses intérêts. Le mode d'insertion professionnelle et sociale basée sur les compétences et les qualités individuelles viendrait expliquer leur attitude à cet égard et, par ricochet, les valeurs qui les sous-tendent.

Si, au premier abord, la génération numérique, représentée ici par les artisans des biotechnologies, de l'informatique et du multimédia, semble enregistrer sa dissidence à l'égard du travail, ceux-ci se révèlent de fait, dans l'immédiat, des « travailleurs nomades » pour qui le travail supplante la famille, les loisirs et les amis, sans toutefois y gagner de valeur primordiale.

La précarité et la flexibilité de l'*emploi* sont sans nul doute responsables de cette dissidence nuancée envers le *travail* et qui donne son visage au « travailleur nomade ». En ce sens, on peut avancer en toute hypothèse que la précarité et la flexibilité de l'emploi donneraient vie à des valeurs susceptibles d'avaliser la conception que se fait la génération numérique du travail et plus largement de la vie sous le signe de la « culture de l'éphémère » (Lipovetsky, 1983) conçue positivement dans leur esprit.

Il importe de conclure ce mémoire en soulignant ses limites. L'analyse présentée ici est d'abord datée. En effet, elle s'appuie sur une enquête de terrain conduite au lendemain de la chute du Nasdaq qui selon toute vraisemblance a teinté de manière conjoncturelle les valeurs de la génération numérique des couleurs les plus sombres.

De ce fait, il manque à l'analyse une vision longitudinale qui permettrait de savoir si, au-delà de cette conjoncture, les valeurs propres à la culture de l'éphémère sortent vivantes et donnent leur visage à la génération numérique représentée ici par les artisans des domaines associés à la nouvelle économie, pour ne pas dire la société du savoir. On comprendra sans peine qu'il était impossible à l'auteur de ces lignes d'entreprendre une telle étude longitudinale.

D'autre part, il faudrait évidemment élargir l'échantillon des jeunes dignes de représenter la génération numérique. Or il se limite dans ce mémoire, on l'a vu, aux jeunes qui ont axé leurs études sur les domaines en phase avec les développements techniques et scientifiques qui donnent corps à la nouvelle économie. À ce compte, il faudrait embrasser la population des jeunes nés entre 1977 et 1997 qui, selon Don Tapscott et Hervé Sérieyx, composent la génération numérique par le fait que, depuis leur naissance, ils se frottent aux nouvelles technologies, principalement celles de l'information et de la communication. Ces jeunes affichent-ils les valeurs décelées chez les artisans des biotechnologies, de l'informatique et du multimédia ? L'auteur de ce mémoire appelle de ses vœux une étude susceptible de répondre à cette question.

## BIBLIOGRAPHIE

- Artus, Patrick (2002), *La nouvelle économie*, Paris, La Découverte.
- Bell, Daniel (1973), *Vers la société post-industrielle*, Paris, Éditions Robert Laffont.
- Boudon, Raymond (2002), *Déclin de la morale? Déclin des valeurs ?*, Québec, Éditions Nota bene/Cefan.
- Bourdieu, Pierre (1998), *Contre-feux*, Paris, Liber - Raisons d'agir.
- Bowlby, Geoff et Stéphanie Langlois (2002), « Prospérité et débâcle de la technologie de pointe », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 14, n° 2, Statistique Canada, catalogue n° 75-001-XPF, p. 9-15.
- Bozon, Michel (2002), *Des rites de passage aux « premières fois »*. *Une expérimentation sans fins*, Agora, débats/jeunesse, n° 28, p. 22-33.
- Bréchon, Pierre et Jean-François Tchrenia (2002), « Les enquêtes sur les valeurs des Européens », *Futuribles*, n° 277, p. 3-14.
- Cadin, Loïc, Bender, Anne-Françoise et Véronique de Saint Giniez (2003), *Carrières nomades. Les enseignements d'une comparaison internationale*. Paris, Vuibert.
- Cannon, David (1994), *Generation X and the New Work Ethic*, Londres, Demos.
- Castells, Manuel (2002), *La galaxie Internet*, Paris, Fayard.
- Castells, Manuel (1998), *La société en réseaux*, Paris, Fayard.
- Castel, Robert (2001), « Les jeunes ont-ils un rapport spécifique au travail ? », dans Laurence Roulleau-Berger et Madeleine Gauthier (dir.), *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*, Paris, Éditions de l'Aube, p. 287-298.
- CETECH (2004), *L'avenir de la main-d'œuvre hautement qualifiée : Une question d'ajustements*  
([http://www.cetech.gouv.qc.ca/site/Documents/Synthèse\\_Avis%20du%20CST\\_THQ\\_Vfinal.pdf](http://www.cetech.gouv.qc.ca/site/Documents/Synthèse_Avis%20du%20CST_THQ_Vfinal.pdf))
- CETECH (2002), *Revue du nouveau marché du travail*, vol. 2, n° 2.  
(<http://www.cetech.gouv.qc.ca/site/Documents/Revue%20vol2no2.pdf>)

CREPUQ (2000), *Accroître la relève dans tous les domaines du savoir : investir dans la formation universitaire et la recherche*, Sommet du Québec et de la jeunesse, 23 février.

David, Paul A. et Dominique Foray (2002), « Une introduction à l'économie et à la société du savoir », *Revue internationale des sciences sociales*, n° 171, p. 13-27.

Demazière, Didier et Claude Dubar (1997), *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion*, Paris, Nathan.

Drolet, Marie et René Morissette (2002), « De meilleurs emplois dans la nouvelle économie ? », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 3, n° 7, Statistique Canada, catalogue n° 75-001-XIF, p. 26-37.

Ébrahimi, Mehran (2001), « La nouvelle économie : promesses, réalités et tendances », dans *Nouvelle économie : Nouveaux enjeux de formation*, Montréal, Isabelle Quentin Éditeur, p. 15-40.

Foray, Dominique (2000), *L'économie de la connaissance*, Paris, La Découverte.

Gadrey, Jean (2003), « La nouvelle économie, Un mythe techno-libéral », dans Diane-Gabrielle Tremblay et David Rolland (dir.), *La nouvelle économie Où ? Quoi ? Comment ?* Québec, Presse de l'Université du Québec, p. 11-26.

Gadrey, Jean (2001), *Nouvelle économie, nouveau mythe*, Paris, Flammarion.

Gauthier, Madeleine (dir.) (2003), *Regard sur la jeunesse au Québec*, Québec, Éditions de l'IQRC.

Gauthier, Madeleine (2000), « L'insertion professionnelle des jeunes au cœur d'une nouvelle définition du centre et de la marge », dans Geneviève Fournier et Bruno Bourassa (dir.), *Les 18 à 30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 59-79.

Gauthier, Madeleine (1994), *Une société sans les jeunes ?*, Québec, Éditions de l'IQRC.

Galland, Olivier et Bernard Roudet (2001), *Les valeurs des jeunes, Tendances en France depuis 20 ans*, Paris, L'Harmattan.

Galland, Olivier (1996), « L'entrée dans la vie adulte en France. Bilan et perspectives sociologiques », *Sociologie et sociétés*, vol. XXVIII, n°1, p. 37-47.

Galland, Olivier (1993), « La jeunesse en France. Un nouvel âge de la vie » dans Alessandro Cavalli et Olivier Galland (dir.), *L'allongement de la jeunesse*, Paris, Actes Sud, p. 19-39.

Giddens, Anthony (1994), *Les conséquences de la modernité*, Paris, L'Harmattan.

Glaser, Barney G. et Anselm L. Strauss (1967), *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*, Chicago, Aldine.

Gorz, André (2003), *L'immatériel. Les dissidents du numérique*, Paris, Galilée.

Gorz, André (1999), « Préface », dans Sébastien Schehr, *La vie quotidienne des jeunes chômeurs*, Paris, Presses Universitaires de France, p.1-10.

Gorz, André (1997), *Misères du présent. Richesse du possible*, Paris, Galilée.

Gorz, André (1988), *Métamorphoses du travail Quête du sens*, Paris, Galilée.

Lipovetsky, Gilles, *L'ère du vide Essais sur l'individualisme contemporain*, Paris, Gallimard.

Marques, Elisabeth et Dossou Hounouivou, (2000), *La contribution de l'échantillonnage pour le contrôle des dispositifs médicaux*, Projet DESS "UV MM", UTC, p. 21 (URL : [http://www.utc.fr/~farges/dess\\_tbh/99-00/UV/ECQ/ECQ.htm](http://www.utc.fr/~farges/dess_tbh/99-00/UV/ECQ/ECQ.htm))

McNiven, Chuck (2001), *L'utilisation et le développement de la biotechnologie – 1999*, Statistique Canada, catalogue n° 88F0006XIF01007.

Mucchielli, Alex (1996), « Méthodologie d'une recherche qualitative » dans Alex Mucchielli, *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*. Paris, Armand Colin, p. 129-130.

Nicole-Drancourt, Chantal et Laurence Roulleau-Berger (2001), *Les jeunes et le travail, 1950-2000*, Paris, Presses Universitaires de France.

O'Grady, John (2002), *Enquête sur les professions reliées en TI, 2000 – partie deux : Rapport sur l'enquête auprès des employés*, Conseil des ressources humaines en logiciel.

Paillé, Pierre (1994), « L'analyse par théorisation ancrée », *Cahiers de recherches sociologiques*, n°23, p. 147-184.

Pronovost, Gilles, Royer, Chantale et Chantal Charbonneau (2003), « Les valeurs des jeunes », dans Madeleine Gauthier (dir.) *Regard sur la jeunesse au Québec*, Québec, Les Éditions de l'IQRC, p.145-155.

Pronovost, Gilles (2003), « Les valeurs des jeunes », *Bulletin de l'Observatoire Jeunes et Société*, vol. 4, n° 1, p. 2-3.

Poupart, Jean (1997), « L'entretien de type qualitatif : considérations épistémologiques, théoriques et méthodologiques », dans Jean Poupart *et al.*, *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, Montréal, Gaëtan Morin éditeur, p. 173-209.

Rifkin, Jeremy, *Le siècle Biotech*, Paris, La Découverte, 1998.

Roché, Guy (1969), *Introduction à la sociologie. L'action sociale*, Montréal, Éditions Hurtubise HMH.

Savard, Frédéric (2002), *La biotechnologie et l'emploi au Québec : quelques constats et projets d'analyses futurs du CETECH*, Québec.

Secrétariat à la jeunesse (2002), *Politique québécoise de la jeunesse*, Québec, Ministère du conseil exécutif.

Sérieyx, Hervé (2002), *Jeunes et entreprise : noces ambiguës*, Paris, Éditions Eyrolles.

Sérieyx, Hervé (2001a), « La nouvelle excellence dans l'économie nouvelle », dans *Nouvelle économie. Nouveaux enjeux de formation*, Montréal, Isabelle Quentin Éditeur, p. 43-59.

Sérieyx, Hervé (2001b), « Formation et compétence. La nouvelle excellence dans l'économie nouvelle », *Le Devoir*, samedi 8 septembre : cahier E8.

*Statistical Abstract of the United States* (1998), US Census bureau.

Statistique Canada (2000), Enquête sur la population active, 2000-2001, catalogue n° 71-001-PPB.

Steinmueller, Edward W. (2002), « Les économies fondées sur les savoir – leurs liens avec les technologies de l'information et de la communication », *Revue internationale des sciences sociales*, n° 171, p. 159-173.

Tapscott, Don (1998), *Growing up digital. The rise of the net Generation*, Toronto, McGraw-Hill.

Tremblay, Diane-Gabrielle (2003a), « Nouvelles formes de travail, nouvelles modalités d'apprentissage dans l'économie du savoir, Que nous apprend le cas du multimédia au Québec ? » dans Diane-Gabrielle Tremblay

et David Rolland (dir.), *La nouvelle économie Où ? Quoi ? Comment ?*, Québec, Presse de l'Université du Québec, p. 157-183.

Tremblay, Diane-Gabrielle (2003b), « Nouvelles carrières nomades et défis du marché du travail; une étude dans le secteur du multimédia », *Revue de Carriérologie*, vol 9, n° 1-2, p. 42-55.

Tremblay, Diane-Gabrielle et Charles-Henri Amherd (2002), *Nouvelles formes de travail et nouvelles modalités de formation des compétences collectives dans l'économie de la connaissance*, communication au colloque de l'Association d'économie politique, octobre.

Tremblay, Diane-Gabrielle et Nadia Tebourbi, (2000), *L'apprentissage organisationnel. Penser l'organisation comme processus de gestion des connaissances et de développement des théories d'usage*, document utilisé dans le cadre du cours RIN 4120 de la Télé-Université.

Trottier, Claude (2002), « À la recherche d'une définition de l'insertion professionnelle », *Bulletin d'information de l'ACSALF*, vol. 24, n° 1, p. 1-4.

Trottier, Claude (2000), « Questionnement sur l'insertion professionnelle des jeunes », *Lien social et politiques*, n° 43, p. 93-101.

Vendramin, Patricia et Gérard Valenduc (2001), *Technologies et flexibilité*, Bruxelles, De Boeck Université.

Vendramin, Patricia et Gérard Valenduc (2000), *L'avenir du travail dans la société de l'information*, Paris, L'Harmattan.

Zoll, Rainer (2001), « Jeunes, sens du travail et nouvel individualisme en Allemagne », dans Laurence Roulleau-Berger et Madeleine Gauthier (dir.), *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*, Paris, Éditions de l'Aube, p. 261-271.

ANNEXE I  
LETTRE ENVOYÉE AUX CANDIDATS

Le 5 mai 2003

Madame, Monsieur,

Je suis professeur titulaire au département de sociologie de l'Université de Montréal et chercheur associé à l'Observatoire Jeunes et Société voué à l'étude de la jeunesse. Par l'intermédiaire de cette lettre, je vous informe que le Secrétariat général du Collège d'Ahuntsic a résolu de collaborer à la recherche que je conduis actuellement sur l'insertion professionnelle et sociale des étudiants et des étudiantes inscrits au programme de Technique d'intégration multimédia. En d'autres termes, cette étude cherche à retracer les profils et les cheminements des étudiants dans les domaines qui constituent la figure de proue de la « nouvelle économie » basée sur les nouvelles technologies nées de l'informatique, le multimédia et les biotechnologies. Les étudiants et étudiantes inscrits à ce programme de 1996 à 2001 forment, en l'occurrence, la population ciblée. Vous êtes l'un de ces étudiants.

Je vous écris afin de vous inviter à collaborer à cette recherche. À cette fin, il vous suffit de répondre au sondage en ligne en visitant le site de l'Observatoire Jeunes et société à l'adresse électronique suivante : [www.obs.jeunes@INRS-Culture.quebec.ca](mailto:www.obs.jeunes@INRS-Culture.quebec.ca). Les informations sur les objectifs et les étapes de la recherche y sont exposées au début du sondage. Les questions, vous le constaterez, concernent strictement votre formation et votre insertion professionnelle. Vos réponses resteront évidemment confidentielles. À cette fin, il suffit d'indiquer le code qui apparaît en tête de cette lettre dans la case appropriée du sondage. Votre identité sera automatiquement effacée, de même que les informations à votre sujet que renferme notre banque de données.

Dans environ deux semaines, je prendrai la liberté de vous rejoindre au téléphone si vous n'avez pas répondu au sondage en ligne afin de vous rappeler de le faire dans les plus brefs délais.



À la lumière des réponses à ce sondage, il vous sera éventuellement demandé de continuer à participer à cette étude. En effet, si vous correspondez aux critères recherchés, vous serez sélectionné dans l'espoir que vous nous accordiez une entrevue propre à retracer votre trajectoire professionnelle dans l'orbite du domaine dans lequel vous évoluez actuellement, associé à ce qu'on appelle couramment la nouvelle économie.

Si vous êtes candidat à l'entrevue, je vous en informerai très bientôt et vous rejoindrez au téléphone pour savoir si je peux compter sur votre aimable collaboration à cet effet et fixer avec vous le moment le plus propice.

Veillez prendre note que j'ai reçu vos coordonnées du registrariat de [Institution] après avoir obtenu l'autorisation de la Commission d'accès à l'information du Québec. La recherche sous ma gouverne se conforme aux normes édictées par le Comité d'éthique de l'Institut national de la recherche scientifique.

Si vous souhaitez obtenir dès à présent d'autres renseignements à propos de cette étude, ayez l'obligeance de me rejoindre par téléphone au [REDACTED]

[REDACTED]  
[REDACTED]

En espérant votre collaboration, je vous prie d'agréer toute ma considération et de recevoir mes salutations les plus chaleureuses.

Jacques Hamel

**ANNEXE II**  
**QUESTIONNAIRE EN LIGNE**

**Sondage sur la génération numérique - Regroupement principal**

**Scolarité du père**

Selon vous, qu'elle est la scolarité de VOTRE PÈRE en termes d'années ?

- Réponse:*  0 à 5 ans  
 6 à 10 ans  
 11 ans et plus  
 Inconnu

**Scolarité de la mère**

Selon vous, quelle est la scolarité de VOTRE MÈRE en termes d'années ?

- Réponse:*  0 à 5 ans  
 6 à 10 ans  
 11 ans et plus  
 Inconnu

**Variable SALPERE**

Au meilleur de votre connaissance, quel est le revenu annuel de VOTRE PÈRE (en dollars) ?

*Réponse:* \_\_\_\_\_

**Variable SALMERE**

Au meilleur de votre connaissance, quel est le revenu annuel de VOTRE MÈRE (en dollars) ?

*Réponse:* \_\_\_\_\_

**Variable OCCUPERE**

Quelle est l'occupation Actuelle de VOTRE PÈRE ?

*Réponse:*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Variable OCCUMERE**

Quelle est l'occupation Actuelle de VOTRE Mère ?

*Réponse:*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Variable ETATCIV**

quel est votre état civil ?

- Réponse:*  Célibataire

- Marié(e)
- Conjoint(e) de fait
- Séparé(e)
- Veuf(ve)

Variable AGE

Quel est votre âge ?

Réponse: \_\_\_\_\_

Page 1 de 4

## Sondage sur la génération numérique - Regroupement principal

Variable SEXE

quel est votre SEXE ?

- Réponse:  Masculin  
 Féminin

Variable Q1PROG

dans quel programme étiez-vous inscrit?

- Réponse:  Informatique  
 Biochimie  
 Microbiologie  
 Techniques chimie-biologie  
 Techniques de laboratoire - Biotechnologies  
 Techniques d'intégration multimédia

Variable Q2DIPLO

Êtes-vous diplômé de ce programme ?

- Réponse:  Oui  
 Non

Variable Q3

Actuellement, détenez-vous un emploi qui correspond à la formation reçue dans le cadre du programme d'étude auquel vous étiez inscrit ?

- Réponse:  Oui  
 Non

Variable Q4

QUELLE EST VOTRE OCCUPATION ACTUELLE ?

Réponse: \_\_\_\_\_

Variable Q5

Depuis que vous avez quitté le cégep ou l'université, avez-vous occupé un emploi lié à votre domaine d'étude ?

- Réponse:  Oui  
 Non

Variable Q6

Pendant combien de temps (en semaines) ?

Réponse: \_\_\_\_\_

Variable Q7

PARMI LES principales difficultés sur lesquelles vous avez butées en tentant de vous insérer dans un emploi lié à votre domaine d'étude. La DIFFICULTÉ SUIVANTE VOUS CONCERNE-T-ELLE ?

Manque d'expérience

Réponse:  Oui  
 Non

Variable Q7B

PARMI LES principales difficultés sur lesquelles vous avez butées en tentant de vous insérer dans un emploi lié à votre domaine d'étude. La

Page 2 de 4

### Sondage sur la génération numérique - Regroupement principal

DIFFICULTÉ SUIVANTE VOUS CONCERNE-T-ELLE ?

Obligation de travailler dans une autre langue

Réponse:  Oui  
 Non

Variable Q7C

PARMI LES principales difficultés sur lesquelles vous avez butées en tentant de vous insérer dans un emploi lié à votre domaine d'étude. La DIFFICULTÉ SUIVANTE VOUS CONCERNE-T-ELLE ?

Mauvaise connaissance de l'anglais

Réponse:  Oui  
 Non

Variable Q7D

PARMI LES principales difficultés sur lesquelles vous avez butées en tentant de vous insérer dans un emploi lié à votre domaine d'étude. La DIFFICULTÉ SUIVANTE VOUS CONCERNE-T-ELLE ?

Concurrence de candidats d'un niveau de formation supérieur

Réponse:  Oui  
 Non

Variable Q7E

PARMI LES principales difficultés sur lesquelles vous avez butées en tentant de vous insérer dans un emploi lié à votre domaine d'étude. La DIFFICULTÉ SUIVANTE VOUS CONCERNE-T-ELLE ?

Concurrence de candidats d'un niveau de formation inférieur

Réponse:  Oui  
 Non

Variable Q7F

PARMI LES principales difficultés sur lesquelles vous avez butées en tentant de vous insérer dans un emploi lié à votre domaine d'étude. La

DIFFICULTÉ SUIVANTE VOUS CONCERNE-T-ELLE ?

Nombre d'heures de travail trop élevé

Réponse:  Oui  
 Non

Variable Q7G

PARMI LES principales difficultés sur lesquelles vous avez butées en tentant de vous insérer dans un emploi lié à votre domaine d'étude. La

DIFFICULTÉ SUIVANTE VOUS CONCERNE-T-ELLE ?

Salaire et conditions de travail insatisfaisants

Réponse:  Oui  
 Non

Variable Q8

quel est exactement votre emploi ?

Réponse:

---

Page 3 de 4

### Sondage sur la génération numérique - Regroupement principal

Variable Q9

Depuis la fin de vos études, avez-vous continuellement occupé ce type d'emploi ?

Réponse:  Oui  
 Non

Variable Q10

SINON, QUEL AUTRE EMPLOI AVEZ-VOUS OCCUPÉ DEPUIS LA FIN DE VOS ÉTUDES ?

Réponse:

---

**ANNEXE III****RAPPEL DE L'INVITATION À COLLABORER****SONDAGE EN LIGNE**

Mon nom est ... de l'Observatoire Jeunes et Société. Nous t'avons écrit récemment afin de t'inviter à collaborer à une recherche sur l'insertion de la *génération numérique* dans la nouvelle économie. À cette fin, il te suffisait de remplir un sondage en ligne.

Selon nos fichiers, tu n'aurais pas encore complété ce bref questionnaire sur Internet. Je te téléphone pour te réitérer notre invitation et t'inciter à le faire prochainement car ta collaboration est essentielle au succès de notre recherche.

Merci.

**SI RÉPONDEUR TÉLÉPHONIQUE**

Merci de considérer mon appel.

Je te rappelle mon nom .... Et le numéro de téléphone où tu peux me rejoindre :

██████████

## ANNEXE IV

## SCHEMA D'ENTREVUE LIÉ À L'ENQUÊTE

## RETOUR SUR LES ÉTUDES DANS LES DOMAINES CIBLÉS

CE BLOC A POUR BUT DE RETRACER LE CHEMINEMENT SCOLAIRE — À PARTIR DU CÉGEP — EN S'ATTACHANT À CE QUI A MOTIVÉ L'INDIVIDU À OPTER POUR L'UN OU L'AUTRE DES DOMAINES CIBLÉS. ON TENTERA ÉGALEMENT DE CONNAÎTRE LES « CONDITIONS » SELON LESQUELLES ONT ÉTÉ RÉALISÉES LES ÉTUDES (PREMIER CHOIX, TEMPS PARTIEL, CHANGEMENTS DE PROGRAMME, INTERRUPTION DES ÉTUDES, ETC.).

- 1) Qu'est-ce qui t'a incité à choisir le programme auquel tu étais inscrit au collège (ou à l'université) ?
- 2) Décris-moi ta trajectoire scolaire AVANT ton inscription à ce programme ?
- 3) Décris-moi tes études collégiales (ou universitaires) dans le domaine que tu as choisi ?
- 4) Est-ce que tes parents t'ont encouragé à opter pour ce domaine plutôt qu'un autre ? ont-ils appuyé tes études ?
- 5) Peux-tu te qualifier de « bon étudiant » ?
- 6) As-tu connu des échecs ?  
  
Si oui, dans quelles matières ou quelles raisons expliquent ces échecs.
- 7) As-tu décroché le diplôme convoité au terme de tes études ?
- 8) SINON, pourquoi n'as-tu pas décroché le diplôme pour couronner tes études dans ton domaine de prédilection ?
- 9) SI OUI, quelle valeur revêt ce diplôme à tes propres yeux ?
- 10) LE CAS ÉCHÉANT, est-ce que le diplôme décroché a eu sa valeur pour obtenir un emploi dans ton domaine ?

- 11) Est-ce que le diplôme t'a procuré des avantages ? De quelle nature ?
  - 12) Quand AUJOURD'HUI tu considères tes études dans ton domaine de formation, quel bilan tires-tu ?
- 

#### **LEARNING BY USING, LEARNING BY DOING**

IL S'AGIT ICI DE METTRE AU JOUR LES SAVOIRS ET LES COMPÉTENCES ACQUIS DE SON PROPRE CHEF SANS AVOIR ÉTÉ L'OBJET DE LA FORMATION REÇUE. DANS CETTE VOIE, ON CHERCHERA À CONNAÎTRE COMMENT CES SAVOIRS ET COMPÉTENCES ONT ÉTÉ MIS EN VALEUR — DE MANIÈRES FORMELLE OU INFORMELLE. ON SE PENCHERA FINALEMENT SUR LES CONSIDÉRATIONS DES EMPLOYEURS OU ENTREPRISES ENVERS CE *LEARNING BY DOING*.

- a) Avant ou en parallèle à tes études dans ton domaine, avais-tu développé des COMPÉTENCES PERSONNELLES qui ont ensuite compté dans tes études ou dans ton travail ?
- b) Ces compétences t'ont-elles permis d'obtenir un PREMIER EMPLOI dans ton domaine ?
- c) Comment les as-tu négocié ?
- d) Est-ce que des compétences de ce genre (informelles) se retrouvent chez tes anciens ou actuels collègues de travail ?
- e) Sont-elles vues d'un bon œil de tes anciens ou actuels employeurs ?
- f) De façon générale, quelles sont les qualifications exigées par les entreprises dans lesquelles tu as évolué ?
- g) Comment t'informes-tu des plus récents développements dans ton domaine ?
- h) As-tu déjà suivi des cours ou des stages de perfectionnement ? Offerts par les entreprises qui t'employaient ?
- i) T'ont-ils procuré des avantages dans l'exercice de ton travail ? de quelle nature ?



j) T'ont-elles incité à quitter une entreprise pour une autre ?

---

### **INSERTION PROFESSIONNELLE DES DIPLÔMÉS**

ON CHERCHERA ICI À RETRACER LE CHEMINEMENT D'INSERTION DES DIPLÔMÉS EN CIBLANT LE PREMIER EMPLOI DÉTENU, LES CONDITIONS DE TRAVAIL OFFERTES, LES TÂCHES DÉVOLUES, LE TYPE D'ENTREPRISE, LA DURÉE DE L'EMPLOI , ETC. SUR CETTE BASE, IL S'AGIRA DE CONNAÎTRE LES EMPLOIS SUBSÉQUENTS ET SAVOIR SI L'INTERLOCUTEUR A CONNU DES PÉRIODES D'INACTIVITÉ OU DE CHÔMAGE. A-T-IL FAIT APPEL À DES SERVICES OU ORGANISMES D'INSERTION ?

1. Est-ce que le fait d'être diplômé a constitué un atout pour obtenir un premier emploi ?
2. A quoi t'attendais-tu dans le marché du travail
- 6) Qu'a été ton premier emploi ? Décris-le-moi.
- 7) À quel type d'emploi correspondait-il ? (régulier, permanent, sur contrat, à durée déterminé, etc.)
- 8) T'aurait-il conduit vers un emploi régulier, ou vers le renouvellement de contrat, etc. ?
- 9) Si tu as quitté ce premier emploi, quels ont été tes emplois subséquents ? Décris-les-moi.
- 10) Quelles ont été les raisons qui ont motivé tes départs ?
- 11) As-tu déjà cumulé plus d'un emploi durant une même période ?
- 12) As-tu connu des périodes de chômage ou d'inactivité ?
- 13) As-tu fait appel à des services ou des organismes afin de trouver un emploi dans ton domaine ? Lesquels ?
- 14) As-tu songé à changer de domaine ? Pour quelles raisons ?
- 15) Le cas échéant, tu aurais bifurqué vers quel autre domaine ?

**INSERTION PROFESSIONNELLE DES *NON-DIPLÔMÉS***

VOIR CI-DESSUS. QUESTIONS SPÉCIFIQUEMENT FORMULÉES À L'INTENTION DES NON-DIPLÔMÉS

1. Est-ce que le fait de ne pas être diplômé t'a causé des difficultés pour obtenir un PREMIER EMPLOI dans ton domaine ?
2. Au moment d'obtenir ton premier emploi, as-tu eu le sentiment qu'on t'attribuait un EMPLOI IDENTIQUE à celui d'un diplômé ?
3. Jouissais-tu à cette époque de bonnes conditions de travail ? Décris-les-moi.
4. À quel type d'emploi correspondait-il ? (régulier, permanent, sur contrat, à durée déterminé, etc.)
5. T'aurait-il conduit vers un emploi régulier, ou vers le renouvellement de contrat, etc. ?
6. Avais-tu acquis des compétences sur le tas dans le cadre de ce premier emploi ?
7. Quelles sont les raisons qui t'ont motivé à quitter ton premier emploi ? (le cas échéant, les emplois subséquents)
8. Si tu as quitté ce premier emploi, quels ont été tes emplois subséquents ? Décris-les-moi.
9. As-tu déjà cumulé plus d'un emploi durant une même période ?
10. Ces DEUX emplois étaient-ils liés à ton domaine de formation ?
11. As-tu connu des périodes de chômage ou d'inactivité ?
12. As-tu fait appel à des services ou des organismes afin de trouver un emploi dans ton domaine ? Lesquels ?
13. As-tu songé à changer de domaine ? Pour quelles raisons ?
14. Le cas échéant, tu aurais bifurqué vers quel autre domaine ?

---

**EMPLOI ACTUEL DANS LA « NOUVELLE ÉCONOMIE »**

CE BLOC DE QUESTION A POUR OBJECTIF DE CERNER LE TRAVAIL ACTUEL SOUS SES DIVERS ASPECTS : MOYEN PRIVILÉGIÉ POUR L'OBTENIR, QUALIFICATIONS REQUISES, EXIGENCES DE L'EMPLOYEUR, TÂCHES DÉVOLUES, TYPE D'EMPLOI, CONDITIONS DE TRAVAIL, SÉCURITÉ D'EMPLOI, EMPLOI PROTÉGÉ OU NON, ÉVALUATION DE L'EMPLOI AUX YEUX DE L'INTERLOCUTEUR, ETC.

1. Depuis quand occupes-tu ton emploi ACTUEL ?
2. Comment as-tu obtenu cet emploi ? Par quel moyen ou quel intermédiaire ?
3. Quelles qualifications ton entreprise exige-t-elle pour exercer ton travail ?
4. L'entreprise qui t'emploie requiert-elle un diplôme pour exercer ton travail ?

SI OUI, l'emploi requiert-il réellement la formation que tu as reçus au Cégep (ou à l'université) ?

SINON, sur quelle base évalue-t-on tes compétences, tes qualifications ?

5. Décris-moi les tâches liées à ton emploi.
6. Requièrent-elles de la flexibilité ?
7. Ton emploi s'exerce-t-il selon un régime de travail STABLE ou PRÉCAIRE ?
8. Ton emploi s'exerce-t-il selon un horaire fixe
9. Comment se fixe ton salaire ? Sur quelles bases, quelles modalités ?
10. Bénéficies-tu de la sécurité d'emploi ?

SI OUI, est-ce que cela compte pour toi ?

SINON, est-ce que cela est source d'inquiétude ?

11. Es-tu syndiqué ou appartiens-tu à une instance chargée de défendre tes intérêts ?

SI OUI, est-ce que cela compte pour toi ?

SINON, est-ce que cela te manque ?

12. Est-ce que tu juges tes CONDITIONS DE TRAVAIL satisfaisantes ?
13. Que voudrais-tu obtenir en plus pour être satisfait de ton emploi ?
14. As-tu songé à te « partir en affaires » ou créer ta propre entreprise ?

#### **RAPPORT À L'ENTREPRISE LIÉE À LA NOUVELLE ÉCONOMIE**

LES QUESTIONS SUIVANTES CHERCHENT À CONNAÎTRE LES « SENTIMENTS » ÉPROUVÉS À L'ÉGARD DE L'EMPLOYEUR OU DE L'ENTREPRISE, DES COLLÈGUES DE TRAVAIL, DE L'OPINION DES VIS-À-VIS ET DES SUPÉRIEURS. ON VEUT ÉGALEMENT SAVOIR SI LES INTERVIEWÉS NOUENT DES RELATIONS AVEC LEURS COLLÈGUES EN DEHORS DE L'ENTREPRISE OU DES HEURES DE TRAVAIL.

1. L'entreprise ou l'organisation qui t'emploie est-elle source de fierté pour toi ?
2. Éprouves-tu le sentiment d'appartenance envers l'entreprise à laquelle tu es au service ?
3. Quels sont tes rapports avec tes collègues de travail ? tes supérieurs ? les patrons de l'entreprise ?
4. Quelle importance accordes-tu à l'évaluation qu'on fait de ton travail ?
5. T'es-tu fait des amis parmi tes collègues de travail ? Lesquels ? Pour quelles raisons ? Les vois-tu en dehors du travail ?

---

## SATISFACTION ENVERS LE TRAVAIL

ON VEUT SAVOIR ICI SI L'EMPLOI ACTUEL SE RÉVÈLE UNE SOURCE DE SATISFACTION OU D'ACCOMPLISSEMENT SOUS DIVERS ANGLES : UTILISATION DES COMPÉTENCES ACQUISES PAR LA FORMATION REÇUE ET DES COMPÉTENCES ACQUISES SUR LE TAS. LES AVANTAGES MATÉRIELS SONT ÉGALEMENT ENVISAGÉS POUR « MESURER » LA SATISFACTION AU TRAVAIL.

1. Es-tu satisfait de ton travail ACTUEL ? Des tâches qui sont les tiennes ?
  2. Ton emploi actuel fait-il appel à l'ensemble des compétences acquises au Cégep ou à l'université ?
  3. Te permet-il d'utiliser tes compétences personnelles, celles que tu as développées de ton propre chef ?
  4. Te donne-t-il le loisir de développer de nouvelles compétences sur le tas ?
  5. Es-tu satisfait de ton salaire et de tes conditions de travail ?
    - a) des conditions d'emploi (plein temps, sur contrat, renouvelable ou non ,etc.)
    - b) des heures de travail (qualité de l'horaire)
    - c) des responsabilités qui sont les tiennes ou qu'on t'attribue à l'occasion
    - d) de l'initiative que l'on t'autorise dans l'exécution de tes tâches
    - e) ce salaire et ces conditions correspondent-ils à ta formation OU à ton diplôme ?
  6. SINON, que comptes-tu faire dans un proche avenir ?
-

## LE RAPPORT À L'ARGENT

CE BLOC DE QUESTIONS CHERCHE À SAVOIR SI L'ARGENT (OU LE SALAIRE) SE RÉVÈLE VECTEUR DE SATISFACTION PAR RAPPORT À L'HORAIRE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL, L'AMBIANCE DU MILIEU, LA RECONNAISSANCE DES COMPÉTENCES.

1. Est-ce que l'argent intervient dans l'appréciation de ton emploi actuel ? des emplois antérieurs ?
2. Le salaire accordé a-t-il été un motif pour changer d'entreprise ou d'emploi ?
3. Le salaire reçu doit-il correspondre exactement à ta formation (ou ton diplôme) ou fais-tu (ou peux-tu) preuve de souplesse à cet égard ?
4. Le salaire a-t-il plus d'importance que l'horaire et/ou les conditions de travail dont tu bénéficies ? L'ambiance de travail ?
5. Est-ce que ton salaire doit traduire les compétences que tu as acquises sur le tas ?

## INSERTION PROFESSIONNELLE ET INSERTION SOCIALE

LES PROCHAINES QUESTIONS CHERCHENT À SAVOIR SI L'INDIVIDU A L'IMPRESSION D'ÊTRE INTÉGRÉ AU MARCHÉ DU TRAVAIL, D'ÊTRE PLEINEMENT « ENTRÉ » DANS LA VIE ADULTE ET DE VIVRE INDÉPENDAMMENT SUR LA BASE DU DOMAINE DE FORMATION QU'IL A PRIVILÉGIÉ. DES QUESTIONS PORTENT ÉGALEMENT SUR L'AVENIR IMMÉDIAT OU LOINTAIN, INCLUANT DES PROJETS QUI IMPLIQUERAIENT DE CHANGER DE CAP.

1. Aujourd'hui, as-tu l'impression d'être PARFAITEMENT intégré au marché du travail ?

SI OUI, sur quelle base fondes-tu ton affirmation ?

SI NON, qu'est-ce qui devrait changer pour que tu te sentes pleinement intégré au marché du travail ?

2. Est-ce que travailler dans ton domaine génère chez toi le sentiment d'accomplissement ?

3. Ton emploi actuel t'a-t-il permis de réaliser tes projets ? Lesquels ?
4. À quel moment ou à quelles conditions as-tu envisager de réaliser tes projets ?
5. Est-ce que le travail t'as permis de devenir indépendant de tes parents ? L'étais-tu avant d'obtenir un emploi dans ton domaine ?
6. Y a-t-il eu des changements dans ta vie personnelle et amoureuse qui ont eu des implications dans ton travail ou dans les emplois que tu as occupés ?
7. As-tu déjà refusé un emploi pour des raisons familiales, personnelles ou tout autre motif non lié au travail ?
8. Quelle importance le travail occupe t-il par rapport à tes autres activités ou les autres « parties » de ta vie (amis, famille, amour, engagement social, etc.)
9. As-tu tendance à vivre au jour le jour ou à avoir des plans sur le long terme ?
10. Comment entrevois-tu ta situation à l'avenir ?
11. Penses-tu travailler dans le même domaine (c'est-à-dire celui qui correspond à ta formation ou ton diplôme) ?
12. Si tu bifurques vers un autre type d'emploi ou vers un autre domaine, ce serait lequel ?
13. Penses-tu que ta formation ou ton diplôme comptera quand tu décideras de changer de cap ?
14. As-tu l'impression que ce sera facile du fait que tu évolues dans un domaine lié aux nouvelles technologies ?
15. As-tu l'impression qu'il existe une nette différence entre ton domaine d'emploi lié à la nouvelle économie et les autres domaines dits traditionnels ? Quelle est-elle ?

**EN MANIÈRE DE CONCLUSION : REPRÉSENTATIONS ET RÉTROACTION**

1. Sur la base de ton expérience actuelle, qu'est-ce qui est le plus important pour vous : a) un emploi stable, b) un emploi permanent, c) un emploi bien rémunéré, d) un emploi lié à ma formation, e) un emploi intéressant, etc.
2. Quelle est la valeur (ou l'importance) du travail par rapport à la famille, les amis, les loisirs, etc. ?
3. Veux-tu me les énumérer selon ton ordre de priorité.
4. As-tu un attachement particulier ou de la loyauté envers l'entreprise qui t'emploie?
5. Est-ce que l'entreprise contracte des engagements à ton égard ? Sous quelles formes ?
6. Quelles sont tes relations avec tes collègues ou vis-à-vis de travail ?
7. Participes-tu aux activités sociales de l'entreprise ? De quels types sont-elles ?
8. Est-ce mal perçu de ne pas y participer ?
9. Est-ce que tu perçois ton emploi, associé à la haute technologie, comme un travail non conventionnel ?
10. Quel portrait dresses-tu de ton domaine et de l'économie à laquelle on l'associe ?
11. Est-ce que ton travail actuel correspond à l'image qu'on donne couramment des nouvelles technologies et à l'image que toi tu t'en faisais au moment de tes études?
12. Crois-tu continuellement évoluer dans ce domaine ?
13. Qu'entrevois-tu dans un proche et un lointain avenir sur le plan professionnel?
14. Quels sont tes autres projets d'avenir sur le plan personnel ?

**Dernier point avant de conclure L'entrevue**

Y a-t-il des questions ou des thèmes qui n'ont pas été abordés et sur lesquels tu aurais souhaité discuter.

Fin de l'entrevue



## ANNEXE V

**GRILLE DE CODIFICATION  
RECHERCHE SUR L'INSERTION DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE  
DANS LA NOUVELLE ÉCONOMIE**

<b>1 MOTIVATION POUR LE CHOIX DU DOMAINE D'ÉTUDE</b>	
CHOIXPROG	Cheminelements scolaires : réussite, échecs, réorientation au collégial et à l'université

<b>2 CHEMINEMENT SCOLAIRE DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE</b>	
CHESCO	Cheminelements scolaires : réussites, échecs, changements de programme au collégial et à l'université
RAPÉTUD	Rapport aux études durant le cheminement au collégial et à l'université, le cas échéant
SORTÉCOL	Fin des études avant l'obtention du diplôme convoité au regard du programme
POURSÉTUD	Motivations à poursuivre des études après l'obtention du diplôme (souvent axés sur le domaine d'études choisi)
RAPDIPLO	Rapport au diplôme, perception de son importance avant et après la fin des études. Changement de perception.
TRAVÉTUDES	Partage du travail avec les études. Nombre d'heures/semaine. Emploi lié ou non au domaine. Stage.

<b>3 COMPÉTENCES INFORMELLES</b>	
COMPETPERS	Compétences et apprentissages sur le tas, principalement dans les domaines choisis
COMPETDOM	Compétences acquises par obligation puisque liés aux développements des domaines de prédilection

COMPETVOL	Compétences acquises volontairement par souci d'être à jour dans le domaine de prédilection
-----------	---

4 TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE DEPUIS LA FIN DES ÉTUDES	
TRAJPROF	Description de la trajectoire professionnelle : recherche d'emploi, période d'emploi, chômage, retour aux études
MOYERECHEM	Moyens de recherche d'emploi depuis la fin des études, moyens formels (CV, etc.) ou informels (réseaux)
EVALMESUR	Évaluation de l'aide reçue et, le cas échéant, projet de retour aux études
RETOURÉTUD	Retour aux études après la fin du programme d'études, suivie d'une incursion dans le marché du travail
RAPFORTRAV	Rapport entre la formation reçue et l'emploi exercé sous l'angle de la mobilisation des connaissances

5 RAPPORT AU TRAVAIL AU MOMENT DE L'ENTREVUE	
QUALIFEMB	Qualifications ou compétences exigées au moment de l'embauche
DESCRIPTRAV	Description de l'emploi occupé en prenant soin de noter le lien avec RAPTRAV
RAPTRAV	Conception du travail, valeur accordée aux divers aspects du travail, importance par rapport aux autres dimensions
RAPENTREP	Fierté envers l'entreprise, rapports avec l'employeur, engagement des deux parties
CONSTRAV	Conditions normatives, horaire, salaire, avantages sociaux sécurité d'emploi, syndicat, etc.
SATISTRAV	Tâches et contenu du travail, rythme de travail, salaire reçu (au regard de la formation et de l'expérience)
FLEXMOB	Flexibilité et mobilité du travail et leurs représentations dans l'esprit des interlocuteurs

ENTREPRENEUR	Entrepreneuriat manifesté ouvertement sous la forme de la création de son entreprise ou de son emploi
--------------	---

6 <b>REPRÉSENTATION DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE</b>	
REPRESINSERT	Représentation de l'insertion professionnelle, conception de l'insertion et bases de définition de l'insertion réussie
REPRESDOM	Représentation du domaine dans lequel l'interlocuteur évolue
ASPIRINSERT	Aspirations liées à l'insertion en emploi et attentes face au domaine et à l'emploi

7 <b>L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET LES AUTRES DIMENSIONS DE LA VIE</b>	
MOBILGÉO	Mobilité géographique depuis la fin des études, changement de localité de gré ou de force, motifs
CONCITRAVAUT	Conciliation et/ou relation entre le travail et les autres dimensions de l'entrée dans la vie adulte (couple, famille)

8 <b>REPRÉSENTATIONS DE L'AVENIR ET PROJETS AU PROGRAMME</b>	
RAPAVENIR	Image de l'avenir, façons de se percevoir dans le futur, projets professionnels et personnels

9 <b>VALEURS DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE</b>	
RAPARGENT	Rapport à l'argent, représentations mises de l'avant par les interlocuteurs, importance, etc.
RAPSYNDIC	Rapports au syndicat et à toutes instances collectives officielles ou non

VALTRAV	Valeurs engendrées par le travail ou par l'emploi occupé dans le domaine
VALDIMVIE	Valeur attribuée aux autres dimensions de la vie individuelle ou sociale (participation civique)

8 novembre 2003

ANNEXE VI  
LETTRE DE REMERCIMENT

Le 11 juin 2003.

Nom et  
Adresse du destinataire

Madame, Monsieur

À la suite de notre rencontre, je tiens à vous remercier de l'entrevue que vous m'avez accordée pour les fins de l'enquête sur l'insertion de la génération numérique dans la nouvelle économie que je conduis sous l'égide de l'Observatoire Jeunes et Société.

Je tiens à vous exprimer ma gratitude pour votre collaboration qui, je vous le répète, se révèle indispensable au succès de cette recherche et à l'avancement des connaissances sur les cheminements des jeunes dans l'orbite des domaines associés à la nouvelle économie, le multimédia et les biotechnologies.

Si vous souhaitez être informé(e) des résultats de cette recherche ou me contacter pour toute autre raison, il ne faut pas hésiter à communiquer avec moi. À cette fin, il suffit de me rejoindre au téléphone en composant le [REDACTED]  
[REDACTED] [REDACTED]  
[REDACTED] Je demeure à votre entière disposition.

Avec mon bon souvenir et mes salutations les plus amicales.

Maxime Marcoux-Moisan

INRS-Urbanisation, Culture et Société

