

Université de Montréal

Le rapport au travail de la génération numérique dans la nouvelle économie :
insertion professionnelle des jeunes dans les domaines du multimédia et de
l'informatique

par
Caroline Dawson

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
en sociologie

Août 2005

© Caroline Dawson, 2005



HM

15

V54

2005

V.016

Direction des bibliothèques

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 :

Le rapport au travail de la génération numérique dans la nouvelle économie :
insertion professionnelle des jeunes dans les domaines du multimédia et de
l'informatique

Présenté par :

Caroline Dawson

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Paul Sabourin

Président-rapporteur

Jacques Hamel

Directeur de recherche

Pierre Doray

Membre du jury

RÉSUMÉ

Ce mémoire a pour objectif de retracer le rapport spécifique au travail qu'entretiennent les jeunes évoluant dans les domaines de pointe que sont le multimédia et l'informatique, durant leur insertion professionnelle en cours. Cette génération numérique s'est initiée dès son enfance aux nouvelles technologies de l'information et de la communication. À travers une étude qualitative, l'auteure se penche sur l'emploi de ceux qui se sont destinés vers ces secteurs « de l'avenir » de la « nouvelle économie » au moment de leurs études. L'enquête de terrain retrace les mutations du marché du travail auxquelles est contrainte la génération numérique et cerne son insertion professionnelle, loin des emplois « hautement qualifiés » qui lui étaient promis. Elle montre comment se modèlent les représentations de l'emploi chez ces jeunes dans un contexte où la précarité, la flexibilité et la mobilité donnent leurs couleurs au travail.

Mots clés : jeunes, rapport au travail, nouvelle économie, insertion professionnelle, multimédia, informatique.

ABSTRACT

The following thesis serves to target specific at-work relationships entertained by youths, whom evolve within the spectrums and specialized fields, namely multimedia and computer sciences, whilst their in-progress professional integration. This digital generation began its immersion to new information and communication technologies at childhood. By way of a qualitative study, the author focuses on work positions of those having routed themselves toward the “way of future” and “new economy” sectors at the time of their studying. The field study reveals mutations of the work market to which said digital generation is constrained as well as to which it targets itself professionally, afar from “highly qualified” promised positions. Said generation flaunts how work representations pattern itself amongst youths, the whole, within a context where uncertainty, flexibility and mobility colour their working lives.

Keywords: youths, work representation, new economy, professional insertion, multimedia, computer science.

TABLE DES MATIÈRES

<u>IDENTIFICATION DU JURY.....</u>	<u>III</u>
<u>RÉSUMÉ.....</u>	<u>IV</u>
<u>ABSTRACT.....</u>	<u>V</u>
<u>TABLE DES MATIÈRES.....</u>	<u>VI</u>
<u>REMERCIEMENTS.....</u>	<u>IX</u>
<u>INTRODUCTION.....</u>	<u>10</u>
<u>CHAPITRE 1.....</u>	<u>13</u>
<u>LE TRAVAIL COMME VECTEUR D'INSERTION.....</u>	<u>13</u>
Le travail comme vecteur d'intégration, d'identité et de sécurité ontologique.....	13
Les transformations du marché de l'emploi.....	15
Les jeunes et leur rapport spécifique au travail.....	21
Les nouvelles technologies et la nouvelle économie.....	25
Une économie basée sur le savoir.....	28
Influence des nouvelles technologies sur l'emploi et le travail.....	30
<u>CHAPITRE 2.....</u>	<u>32</u>
<u>LES JEUNES DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE DANS LA NOUVELLE ÉCONOMIE.....</u>	<u>32</u>
Qui forme la génération numérique ?.....	32
La génération numérique et le travail.....	35
L'organisation du travail dans la nouvelle économie.....	38
La génération numérique à l'emploi.....	41
L'insertion professionnelle de la génération numérique.....	42
<u>CHAPITRE 3.....</u>	<u>44</u>
<u>CHAPITRE MÉTHODOLOGIQUE.....</u>	<u>44</u>
Composition de la population.....	44
Le recrutement des candidats.....	46
Le sondage en ligne.....	46
Les récits d'insertion de la génération numérique.....	49
La méthode d'analyse qualitative.....	50
Atlas.ti comme assistant à l'analyse qualitative.....	55
Objet d'analyse.....	56

CHAPITRE 4	59
LE « RAPPORT AU TRAVAIL » DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE ,	
UN PREMIER ÉTAT DES LIEUX	59
LES RÉSULTATS DU SONDAGE	59
L'ANALYSE DES RÉCITS D'INSERTION DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE :	
LES ÉTUDES ET L'INSERTION EN EMPLOI.....	65
LES ÉTUDES AXÉES SUR LES DOMAINES EN POINTE AVEC LA NOUVELLE ÉCONOMIE.....	66
L'apprentissage de la génération numérique	66
La génération numérique à l'ombre des institutions du savoir. Itinéraires.....	68
Le travail durant les études	71
L'INSERTION DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE DANS L'ORBITE DU TRAVAIL	73
Les qualifications requises.....	73
L'insertion en emploi dans la nouvelle économie	75
Montrer patte blanche dans les entreprises de la nouvelle économie	78
Les compétences acquises par obligation	82
 CHAPITRE 5	 85
L'EMPLOI, LE « RAPPORT AU TRAVAIL » ET L'INSERTION DE LA GÉNÉRATION	
NUMÉRIQUE DANS LA NOUVELLE ÉCONOMIE	85
La conception du travail dans l'esprit de la génération numérique	85
L'EMPLOI DANS LA NOUVELLE ÉCONOMIE	89
Conditions de travail.....	89
Flexibilité et mobilité.....	94
L'EMPLOI DANS LA NOUVELLE ÉCONOMIE : SATISFAISANT OU NON?	96
Sont-ils satisfaits de leurs emplois ?.....	96
Créer son entreprise, est-ce une solution ?	98
LES REPRÉSENTATIONS DE L'INSERTION DANS LA NOUVELLE ÉCONOMIE.....	102
Représentation du domaine.....	102
Le sentiment d'être ou non intégré	107
Les couleurs de l'avenir.....	110
 CONCLUSION	 113
 BIBLIOGRAPHIE.....	 117
 ANNEXE I.....	 X
LETTRÉ TYPE ENVOYÉE AUX CANDIDATS.....	X
 ANNEXE II	 XII
QUESTIONNAIRE EN LIGNE	XII
 ANNEXE III.....	 XVIII
SCHÉMA D'ENTREVUE	XVIII

Para mis padres

Je voudrais dédier ce mémoire à mes parents qui se sont battus, puis courageusement exilés d'un bout à l'autre de l'Amérique. Maman, papa : vous avez façonné les bases sur lesquelles vos enfants reposent aujourd'hui. Nos réalisations sont le fruit de votre confiant regard, votre immense fierté et votre infini dévouement.

REMERCIEMENTS

Un immense merci à mon directeur Jacques Hamel.

Pour l'apprentissage, celui du savoir sociologique, tant dans ses assises théoriques que méthodologiques. À ce professeur comme il ne s'en fait plus : dévoué, dont le cheminement proposé, mais jamais imposé, m'a guidé, mené pas à pas au *métier de sociologue* qui se lit chez lui comme une admirable mission : celle de la transmission.

Merci aussi à l'équipe de recherche, particulièrement Bjenk Ellefsen et Maxime Marcoux-Moisan pour l'immense partage : j'ai la conviction que, tout comme Jacques, vous serez de grands professeurs.

Ma reconnaissance va également au CRSH, à la faculté des études supérieures et au département de sociologie de l'Université de Montréal pour l'appui financier.

À François Fournier, Michèle Lampron, Joël Casséus, David Pilon, les amis grévistes, au club de lecture et à la mémoire de Patrick Berdoz... une grande révérence à tous mes confrères et consœurs, mais tout spécialement à Pierre-Philippe Lefebvre, Christopher Marquis et Denise Couture pour leur intégrité tant dans la vie intellectuelle que dans l'implication politique. Chers camarades et amis, mon admiration pour vous a souvent été le moteur tant de mes réflexions que de mes actions.

Au plus géant de mes amis Christian Stoia.

D'abord pour tes pensées, ta confiance et ton écoute ; mais surtout pour ton incroyable force, ta parole et tes doutes. Merci ma pouille.

À Jimmy et Nicholas Dawson.

Mes frères, mes complices. Parce que si *l'origine est entre nous*, l'amitié que nous avons édifiée est le socle de notre avenir. Par l'exemple, vous me tirez vers le haut.

À François Tougas, mon compagnon.

Je suis aujourd'hui ce que tu as vu en moi. Mon arbre, c'est porté par nos regards respectifs que nous irons au bout de nous-mêmes et à chaque hiver, nous survivrons. Tu es mon Moscou.

Ma gratitude va enfin à tous les jeunes interviewés qui nous ont ouvert leurs portes pour se raconter.

À toutes ces personnes, en espérant que ces quelques pages soient à la hauteur de votre immense générosité.

INTRODUCTION

Selon toute vraisemblance, les sociétés actuelles évoluent sous l'égide de la « nouvelle économie » englobée dans la « société du savoir » basée sur les développements fulgurants de la science et de la technologie. Le savoir et les compétences techniques et scientifiques font censément office de vecteur du travail et de l'emploi afin d'y prendre pied. Le présent mémoire de maîtrise cherche à cerner le « rapport au travail », selon l'expression consacrée en sociologie, des artisans de première ligne de l'économie et de la société basées sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication que sont les jeunes d'aujourd'hui qui, aux yeux de plusieurs auteurs, donnent leur visage à la première génération numérique.

En scrutant les écrits qui font autorité sur le sujet, la « nouvelle économie » correspond à l'économie « immatérielle » (Gorz, 2003) basée sur le « capital intangible » que sont les services et l'information, eux-mêmes fondés sur les connaissances et les nouvelles technologies de l'information et de la communication. Dans cette optique, « la mise en commun des savoirs et des connaissances » (Gorz, 2003 : 81) se révèle la principale force productive capable d'orienter le développement économique. Dans le sillage de la société du savoir, la « nouvelle économie » a généré le discours sur la nécessité de la formation post-secondaire pour les jeunes en voie d'intégration au marché du travail. Cette dernière donnerait immanquablement droit aux emplois « hautement qualifiés » pour les jeunes qui en

seraient pourvus, d'autant plus si elle s'aligne sur les nouvelles technologies issues de l'informatique.

En effet, l'insertion en emploi ne ferait pas problème pour les « travailleurs du savoir [...], groupe hétéroclite, uni par sa capacité à utiliser l'informatique la plus moderne pour identifier, traiter et résoudre des problèmes » (Rifkin, 1996 : 239) que représentent les jeunes issus des domaines de l'informatique et du multimédia et qui « gèrent la nouvelle économie de l'information high-tech » (Rifkin, 1996 : 238). Selon Castells (2001) cette dernière correspond en vérité à la « culture technomédiatique de l'excellence scientifique et technologique qui provient essentiellement de la mégascience et du monde universitaire » (Castells, 2001 : 79) et qui orchestre dorénavant non seulement le travail, mais la vie individuelle et sociale sous le mode propre à les rendre « naturellement flexibles et adaptables, qualités essentielles pour survivre et prospérer dans cet environnement qui change vite » (Castells, 2001 : 9).

De ce fait, la génération numérique semble la plus apte à s'insérer sans heurts dans la « nouvelle économie », en particulier pour les jeunes qui ont décidé d'axer leurs études vers les domaines en phase avec les « nouvelles technologies » à l'instar du multimédia et de l'informatique. Que représente le travail dans leurs rangs ? La flexibilité de rigueur ne manque pas d'engendrer de profondes transformations dans le « rapport que les sujets sociaux, et surtout les jeunes, entretiennent avec le travail » (Castel, 2003 : 726). Il est donc opportun de se pencher sur le « rapport » que la génération numérique noue avec le travail.

Si, en toute hypothèse, la flexibilité qui donne le ton au travail dans la « nouvelle économie » fait figure de qualité, qu'en est-il réellement dans les rangs des jeunes qui gravitent dans l'orbite du multimédia et de l'informatique ? Est-il fondé de penser que les jeunes apparemment les mieux dotés en matière technologique s'insèrent sans problème dans la « nouvelle économie » en développant une conception du travail susceptible de créer « des possibilités nouvelles d'éprouver des satisfactions personnelles, en raison notamment de l'autonomie plus grande qui leur est conférée » ou, au contraire, « des risques supplémentaires d'être refoulés parmi les moins compétitifs au nom de la logique économique » (Paugam, 2000 : 359) marquée au coin de la flexibilité.

CHAPITRE 1

LE TRAVAIL COMME VECTEUR D'INSERTION

Afin d'analyser le rapport au travail des jeunes qui évoluent dans les domaines reliés à la nouvelle économie et associés de ce fait à la génération numérique, il est opportun de se pencher d'abord sur les mutations du travail dans l'intention de savoir si ce dernier se révèle, dans leurs rangs, vecteur d'insertion.

LE TRAVAIL COMME VECTEUR D'INTÉGRATION, D'IDENTITÉ ET DE SÉCURITÉ ONTOLOGIQUE

Le travail a été considéré pendant des lustres comme un vecteur d'insertion à la société. En effet, son exercice sous-entend d'emblée que des individus fassent bloc et, de ce fait, le travail les unit les uns aux autres sous la forme de la collectivité en faisant office de « vecteur d'identité collective [...] et en générant des communautés sociales et professionnelles de toute taille, de l'atelier, à la classe sociale. » (Perret, 1997 : 15) En d'autres mots, le travail constitue la « clef de voûte qui lie tout un chacun aux autres et qui, de ce fait, donne corps à ce qui est désigné par le terme de collectivité ou de société. » (Hamel, 2003 : 259) La participation à l'action productive instaurerait donc le fondement à la base de l'union entre les individus. En ce sens, le travail peut donc être conçu comme le principal vecteur des sociétés.

Le travail pourvoit ainsi les individus de droits et de pouvoirs au fil des interactions requises pour sa réalisation. Le travail se révèle dans cette voie source de sécurité ontologique conçue par Giddens comme « la confiance de la plupart des êtres humains dans la continuité de leur propre identité et dans la constance des environnements d'actions sociaux et matériels » (Giddens, 1994 : 98).

Le travail forme de cette façon l'identité sociale des individus sous l'égide de l'emploi régulier qui aujourd'hui bat de l'aile. En effet, on ne cesse de le répéter, les mutations du travail durant les dernières décennies sont venues saper l'emploi régulier doté de droits d'ancienneté et de sécurité. La précarité semble désormais de rigueur dans l'orbite du travail et se conçoit comme « la non-durabilité de la relation [en emploi et comme] l'incertitude sur l'avenir » accompagnant les situations d'instabilité (Dauty et Morin, 1992 : 21).

Or, l'emploi régulier se révèle encore de nos jours une modalité d'accès au marché du travail qui, sans toutefois être exclusive à cet égard, dote l'individu d'une identité sociale accompagnée d'une plus grande sécurité et de certains droits que d'autres modes d'emploi n'arrivent pas à garantir. En effet, on a vu fleurir des emplois dits précaires qui sont venus fragiliser l'insertion des travailleurs : « ...le titulaire d'un emploi permanent se voit assurer un véritable statut, plus ou moins dissocié de son activité, c'est-à-dire une série de droits politiques [...] Les droits sociaux ouverts par les emplois précaires, quels qu'ils soient, restent bien inférieurs à ceux de l'emploi permanent » (Schnapper, 1989 : 8 et 11). L'emploi, lorsqu'il est précaire, ne fournit à

l'individu qui l'exerce que la rétribution qui y est liée et se fait alors avare des droits, statuts et privilèges associés, à l'inverse, à l'emploi stable.

LES TRANSFORMATIONS DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

La stabilité en emploi a fait place à l'instabilité, de sorte que la sécurité ontologique née du travail s'érode en conséquence. En effet, « après l'optimisme des années 1960 s'installe un climat d'incertitude généralisée, incertitude quant au futur de l'économie, quant à celui de l'environnement, quant au propre de l'avenir individuel, incertitude quant à l'emploi... » (Lalivé d'Épinay, 1994 : 74). La période des Trente Glorieuses qui, dans l'esprit des économistes, correspond à la prospérité économique consécutive à la Seconde Guerre mondiale, s'est brutalement interrompue sous l'effet de la montée en flèche du chômage et de l'inflation avec, en corollaire, l'apparition de « nouvelles technologies » qui ont largement favorisé la flexibilité et la précarité du travail et de la main-d'œuvre. Dans ces conditions, la période suivant les Trente Glorieuses se distingue par « la mondialisation, la concurrence accrue, le dynamisme des marchés [...] une plus grande incertitude, des cycles d'innovation technologique plus courts et l'émergence des technologies de l'information et de la communication » et fait apparaître comme essentielles « des organisations et des institutions plus dynamiques et plus flexibles » (Vendramin et Valenduc, 2000 : 131-132).

Les nouvelles technologies contribuent ainsi à une plus grande flexibilité et à une substitution de la main-d'œuvre nécessaire à l'activité productive : « la flexibilité est

considérée comme l'obligation de s'adapter à la nouvelle technologie, à une croissance sans emploi à cause d'un chômage inévitable... » (Pollet, 1998 dans Du Gay et Salaman, 1991 : 133) En fait, outre qu'elles battent en brèche le travail sous la forme de l'emploi salarié, les nouvelles technologies favorisent la réduction de l'importance de la main-d'œuvre de manière significative en conduisant à l'impératif de la flexibilité dicté par les pressions temporelles et la concurrence accrue des entreprises. Ces dernières recourent à des mises à pied régulières suivies d'embauches comme moyen de « gestion de la main-d'œuvre fondée sur la maximisation de [la] productivité instantanée » (Gollac et Volkoff, 1996 : 64).

Dans cette voie, nous assisterions à une nouvelle forme d'organisation qui, basée sur les nouvelles technologies, « nous conduit obligatoirement vers une flexibilité et une adaptabilité [...] opposant ainsi la rigidité du travail à la mobilité du capital » (Ebrahimi, 2001 : 32). L'introduction des nouvelles technologies influence de ce fait les entreprises qui, pour répondre aux besoins du marché de l'emploi, doivent faire face à de nouvelles contraintes dans la gestion de la main-d'œuvre. Non seulement « les possibilités offertes par les technologies avancées permettent [...] de réduire postes de travail et effectifs » (Bouvier, 1989 : 124), mais l'impératif d'accroissement de la productivité accompagné de celui de l'abaissement des coûts de production auxquelles elles répondent mène à l'objectif de diminution des coûts qu'engendre le personnel.

De cette façon, le contexte « d'automatisation et d'informatisation de la production » tend à concevoir le travail humain comme « un coût superflu » (Erbès-Séguin, 2004 : 90) auquel il faut remédier. « Les machines-outils puis le machinisme de la grande industrie », écrivait Marx à son époque, « se sont imposées dans le système capitaliste comme la meilleure méthode pour se passer entièrement du travail de l'homme ou en diminuer le prix », tandis qu'aujourd'hui les nouvelles technologies sont considérées « par la plupart des dirigeants d'entreprise comme des méthodes idéales pour réduire les coûts de main-d'œuvre » (Lojkine, 1992 : 294). Dans cette voie, les nouvelles technologies sont « utilisées comme moyen de réduire le personnel » (Zuboff, 1988 dans Lojkine, 1992 : 234), de telle sorte que certains n'hésitent pas à qualifier le « travail informationnel » comme générateur d'un « processus fondamental : la désagrégation de la main-d'œuvre qui inaugure la société en réseaux » (Castells, 1996 : 322).

Par le fait même, le taux de chômage grimpe en flèche et nombre d'auteurs notent à cet égard qu'au tournant du siècle « des millions de nouveaux arrivants sur le marché du travail ne trouveront pas d'emploi, victimes souvent d'une révolution technologique qui les remplace à grande vitesse... » (Rifkin, 1996 : 13) Les différentes formes d'emplois temporaires répondent sur la lancée aux pressions que le marché exerce sur les entreprises qui n'ont alors recours « pour occuper des emplois fixes, qu'à un nombre de personnes calculé au plus juste et à utiliser du travail externe pour assurer le complément » (Boltanski et Chiapello, 1999 : 301-302). La flexibilité prend le pas sur la sécurité d'emploi et entraîne la croissance de la précarité

« liée soit à la nature de l'emploi (intérim, CDD, temps partiel ou variable), soit à sa position dans les entreprises sous-traitantes » (Boltanski et Chiapello, 1999 : 301). Sous la pression de la diminution constante de la main-d'œuvre, l'emploi régulier apparaît comme une denrée rare et le travail se mue en « une nébuleuse de situations marquées par la précarité et l'incertitude des lendemains qui attestent de la montée d'une vulnérabilité de masse » (Castel, 1995 : 747).

L'essor que connaissent les nouvelles technologies contribue ainsi à modeler le visage de l'emploi en entraînant depuis deux décennies « un nouveau déplacement de la frontière homme/machine » (Perret, 1997 : 17). Il s'agit désormais de remplacer le travail humain, même dans ses fonctions les plus abstraites, de telle sorte que « la technique ne se contente plus de suppléer [à] l'action mécanique du travailleur sur la matière, mais [qu'elle] se substitue en partie à ses capacités d'observation, de calcul, de mémorisation et d'organisation » (Perret, 1997 : 17). Avec les technologies nouvelles, on n'assisterait donc pas seulement à une diminution quantitative des emplois disponibles, mais également à un changement qualitatif de la nature du travail. Dans cette voie, nombre d'auteurs font référence à une « déqualification, une liberté et une autonomie restreintes » (Rubery et Grimshaw, 2001 : 225) pour la majorité des travailleurs dont les conditions de travail se trouvent ainsi fragilisées.

Or, la situation actuelle que de nombreux auteurs décrivent comme un « contexte économique caractérisé par l'instabilité, l'incertitude et le changement » (Vendramin et Valenduc, 2000 : 86) ne laisse miroiter un avenir reluisant qu'à une minorité de la

main-d'œuvre. En effet, ce seront seulement les personnes en mesure de présenter « les meilleures garanties d'adaptation [que] sont l'apprentissage, la connaissance et l'innovation » (Vendramin et Valenduc, 2000 : 86) qui pourront bénéficier d'emplois réguliers, stables et dotés de droits. Pour tous les autres travailleurs, la précarisation de l'emploi semble devenir inévitablement leur lot tant « les statuts plus favorables (contrats à durée indéterminée dans la grande entreprise) semblent réservés aux salariés dotés d'une qualification relativement rare ou investie de responsabilités particulières. » (Boltanski et Chiapello, 1999 : 309) De ce fait, le marché du travail, basé sur les nouvelles technologies, tend à se polariser : « d'un côté, une main-d'œuvre stable, qualifiée, bénéficiant d'un niveau de salaire relativement élevé et plus souvent syndiquée dans les grandes entreprises ; de l'autre, une main-d'œuvre instable, peu qualifiée, sous-payée et faiblement protégée... » (Boltanski et Chiapello, 1999 : 308).

Les risques de licenciement, la diversification des formes d'emploi et la multiplication des emplois précaires font en sorte que, par exemple, au Québec « des 670 000 emplois créés [...] entre 1976 et 1995, plus de 73% l'ont été dans les formes dominantes de l'emploi atypique... » (Malenfant et al., 2002 : 112). De cette façon, dans un contexte de compétition généralisée, où « l'heure est à la lutte pour l'emploi [et que] l'injustice la plus criante [est] d'être privé de travail » (Linhart, 1991 : 47), les emplois, quelle que soit la forme qu'ils prennent, peuvent constituer des privilèges pour ceux qui les détiennent : « l'existence d'une importante armée de réserve [...] contribue à donner à chaque travailleur le sentiment qu'il n'a rien d'irremplaçable et

que son travail, son emploi est en quelque sorte un privilège, et un privilège fragile et menacé... » (Bourdieu, 1998 : 96).

Le chômage devenu criant fait fleurir les emplois temporaires ou précaires ajustés aux besoins sans cesse fluctuants du marché. Cette tendance du marché de l'emploi transforme l'offre de main-d'œuvre qui s'accroît alors sous toutes ses formes. Les travailleurs sont prêts à accepter des emplois temporaires, bien qu'ils ne constituent pas à leurs yeux des emplois idéaux. En effet, l'emploi se fait si rare que l'on se contente de conditions d'emploi précaires : « ...le chômage, en devenant massif, a modifié les conditions d'offre de travail temporaire par la main-d'œuvre. Les salariés qui acceptent ce type de contrat le font le plus souvent sous la contrainte. Le travail temporaire, quel que soit le statut, reste pour la grande majorité un pis-aller » (Paugam, 2000 : 69). De fait, dans une période de croissance des emplois à statut précaire, de nombreux travailleurs se trouvent, faute de mieux, sans autre véritable choix que d'accepter un emploi temporaire, instable ou à temps partiel.

Force est donc de constater que les emplois flexibles et précaires donnent le ton au marché du travail et, en toute hypothèse, contribuent à libérer les entreprises de leurs obligations à l'égard de leurs employés. Ces derniers, désormais sujets aux fluctuations du marché, tendent à concevoir leur emploi, voire leur avenir, sous le signe de l'instabilité et du court terme. La stabilité, mesurée par la nature des contrats de travail aussi bien que par les possibilités de licenciement, devient ainsi une condition pour être en mesure d'envisager de quoi sera fait le lendemain : « La

précarité de l'emploi renvoie à l'idée qu'à partir du moment où les individus ne peuvent bénéficier d'une certaine stabilité il leur est difficile sinon impossible de planifier leur vie et leur avenir » (Paugam, 2004 : 40). En effet, envisager le présent et l'avenir dans les différentes sphères de vie devient une tâche ardue, voire même inconcevable si les travailleurs n'arrivent pas à bénéficier d'une stabilité d'emploi contribuant à leur jouissance des droits qui découlent d'une certaine protection sociale : « La stabilité de l'emploi apparaît donc, en tout cas, comme l'une des conditions de l'intégration professionnelle. » (Paugam, 2000 : 94)

À tel égard, le travail, sous le joug de la flexibilité et de la précarité, devient « une valeur en voie de disparition », tant s'érode sa fonction de vecteur d'intégration à la société et, de ce fait, d'agent de sécurité ontologique : « La société du travail est caduque : le travail ne peut plus servir de fondement à l'intégration sociale. » (Gorz, 1988 : 119) La perte de la centralité du travail est telle que la « fin du travail » (Rifkin, 1996) est annoncée dans cette voie.

LES JEUNES ET LEUR RAPPORT SPÉCIFIQUE AU TRAVAIL

Si de nos jours le travail accuse de sérieux ratés et qu'en conséquence, la précarité « s'impose maintenant comme modèle dominant » (Gauthier, 1996 : 141), force est de noter que l'insertion professionnelle et sociale se complique singulièrement pour les jeunes en leur qualité de nouveaux venus dans le marché du travail. En effet, les difficultés du travail sont telles que certains auteurs n'hésitent pas à proclamer « la déstabilisation de la condition salariale » (Castel, 1995), de telle sorte que l'on se

trouverait dans une crise de l'intégration par l'emploi et « cela est particulièrement vrai pour la jeunesse » (Laville, 1996 : 66).

Dans un contexte où une vaste main-d'œuvre est disponible pour l'acquisition d'emplois qui se font rares, être jeune apparaît comme un handicap ou « un signe de manques : manque de sociabilité, manque d'expérience, manque de professionnalisme » (Lichtenberger, 1997 : 115). Du même coup, la précarité du travail les frappe de plein fouet. Les jeunes ont, aujourd'hui, peine à trouver un emploi et à le conserver sur une longue période, tout en disposant d'un salaire convenable. Les conséquences de la précarisation sur l'entrée dans le monde du travail frappent les jeunes de manière à ce qu'on note « un recul [pour eux] sur le plan des salaires, des droits et des avantages [tant] le travail à contrat, de durée déterminée et sans droits acquis d'avance devient leur lot » (Ellefsen et Hamel, 2000 : 137 et 133).

Sans l'ombre d'un doute, les jeunes font les frais des mutations du travail et de l'emploi bien plus que tout autre groupe de la société. Car les jeunes, par le fait qu'ils sont les derniers entrés dans le marché de l'emploi voient leur échapper le passage direct à l'emploi après les études et l'emploi stable, à temps plein et à durée indéterminée, de telle sorte que « la trajectoire d'une proportion élevée de jeunes est souvent ponctuée de longues périodes de recherche d'emploi, de chômage, d'emploi, de retour aux études, qui témoignent de l'allongement de la période de stabilisation sur le marché du travail. » (Trottier, 2001 : 8). La précarité et la flexibilité sont donc

aujourd'hui monnaie courante dans les rangs des jeunes, y compris chez ceux qui sont au service des grandes entreprises ou de la bureaucratie gouvernementale puisque, dans tous les cas, les jeunes se trouvent confrontés à une plus grande « sélectivité et [un] rallongement de la période d'insertion, de stabilisation dans un emploi permanent. » (Dauty et Morin, 1992 : 34)

Du même coup, on s'est obligé à admettre que « la rétractation du modèle du contrat à durée indéterminée à temps plein est un phénomène majeur, en particulier pour les jeunes, dont l'accès à l'emploi par l'intermédiaire de stages, d'emplois temporaires ou de temps partiel est, de fait, une nouvelle norme. » (Elbaum, 1996 : 83) La flexibilité du travail devient désormais la règle et, par conséquent, le « jeune précaire » (Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger, 2001) donne son visage au travail dévolu à la jeunesse, au point où l'on se demande si « l'intégration sociale des jeunes passe [...] encore par le travail » (Baethge, 1994 : 153) et si, de ce fait, ils ont un rapport spécifique au travail.

Faute de pouvoir s'intégrer sur la base de l'emploi régulier, les jeunes ne voient plus dans le travail le moyen de se réaliser et de répondre à leurs intérêts et à leurs aspirations sous le mode de la sécurité ontologique. Au contraire, les jeunes ne pouvant plus faire valoir leurs compétences et intérêts dans le travail, ce dernier revêt uniquement dans leur esprit une fonction instrumentale : celle d'obtenir des avantages matériels sous la forme de l'argent. Dans cette optique, ils s'interdisent de rêver à la profession à laquelle ils pourraient s'identifier et pour eux, l'idée de la carrière sous

le toit d'une même entreprise ne rime à rien, de telle sorte que « le rôle du travail et, avec lui, l'appartenance à une entreprise semblent avoir perdu de leur importance dans la constitution des identités... » (Achache, 2000 : 27)

En somme, s'ils s'obligent à travailler afin de subvenir à leurs besoins, les jeunes attribuent peu de valeur au travail et cela se traduit par le fait qu'ils ne s'identifient pas à leur emploi, ni n'éprouvent de la loyauté à l'égard de leur employeur. Ils jetteraient leur dévolu sur d'autres activités – la famille et les loisirs, par exemple – qui deviendraient pour eux source de stabilité et de sécurité ontologique : « les jeunes seraient donc conduits à prendre pied dans la société en greffant au travail, marqué du sceau de la précarité, d'autres activités qui, elles, s'alignent sur la stabilité et la continuité propres à générer la sécurité ontologique. » (Hamel, 2003 : 260)

Ce faisant, les jeunes remettraient ainsi en cause le travail. Dans cette voie, il appert selon certains auteurs que les jeunes récusent le travail comme valeur puisque « la perspective d'une carrière dans un emploi à plein temps répugne à beaucoup. [...] Refusant de s'engager à plein temps et à long terme envers une firme, [la jeunesse] ne se définit plus par son rapport à l'emploi. » (Gorz, 1997 : 104) Les jeunes ont par conséquent « tendance à refuser de grimper les échelons, à préférer plus de temps libre à plus d'argent, à transformer leur emploi à plein temps en emploi à temps réduit et à se débarrasser de l'éthique du travail... » (Glotz, 1999 : 127-128 dans Gorz, 2003 : 92) La plupart des jeunes d'aujourd'hui, en conséquence des mutations du

travail depuis la fin des Trente Glorieuses, orientent leurs intérêts dans les sphères de la non-production en refusant « de tout sacrifier à leur carrière » (Gorz, 2003 : 91).

LES NOUVELLES TECHNOLOGIES ET LA NOUVELLE ÉCONOMIE

Les ratés du travail décrits précédemment semblent toutefois se dissiper avec l'apparition de la nouvelle économie ou tout au moins à la lumière du discours formulé à son propos. En effet, dans cette optique, la flexibilité et la précarité sur lesquelles butent l'ensemble des travailleurs et, a fortiori les jeunes, loin d'être envisagées négativement, se feraient plutôt vertus dans leurs rangs.

Envisager la nouvelle économie sous l'angle sociologique exige de clarifier cette expression vouée à désigner l'économie basée sur les « nouvelles technologies » nées du développement fulgurant des sciences et des technologies. Selon l'acception courante, la nouvelle économie se base principalement sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) conçues comme vecteurs d'une croissance en flèche sans précédent, propre à faire référence à une « nouvelle » économie. Les NTIC favorisent de la sorte croissance et productivité basées sur les nouvelles façons d'orchestrer le travail et l'économie qu'elles stimulent, mettant ainsi fin à la période de récession précédente. En somme, le nouveau régime de croissance de la productivité et de l'économie américaines des années 1990 trouverait son origine dans les progrès techniques mus par « l'essor sans précédent des nouvelles technologies de l'information » (Duval, 2000 : 22).

De fait, les nouvelles technologies gagnent du terrain en raison des entreprises qui les produisent et de leur diffusion à une très large échelle dans l'ensemble de la vie économique. Sur cette base, les nouvelles technologies « présentent un caractère générique dans la mesure où elles affectent pratiquement tous les secteurs de l'économie » (Quinet, 2000 : 3). Les NTIC, par exemple, s'immiscent dans l'ensemble du processus de production des biens et des services, incluant ceux qui sont associés à l'« ancienne économie », à l'instar du secteur de l'automobile. Si, au premier abord, la nouvelle économie correspond « au simple développement de l'usage par les particuliers d'Internet [...] il s'agit en réalité d'un phénomène plus profond et plus général qui touche les entreprises, l'innovation, les processus de production de la vieille économie » (Artus, 2002 : 9). La diffusion massive des « nouvelles technologies » se révèle par conséquent le principal levier de la croissance économique actuelle en stimulant l'investissement des entreprises et la consommation des ménages, et, sur la lancée, se pointe en définitive « l'ère digitale » (David et Foray, 2002 : 15) que l'on amalgame à la « nouvelle économie ».

De cette façon, les progrès techniques, au cœur de la nouvelle économie, se font vecteurs d'emplois. En effet, les nouvelles technologies forment « le pôle moteur, innovateur, créateur de croissance, de gains de productivité, et d'emplois qualifiés dans tous les secteurs, à commencer par les secteurs spécifiquement dédiés à leur production » de telle sorte que la « révolution informationnelle » permet de créer en « grand nombre les emplois divers de la nouvelle économie » (Gadrey, 2000 : 55). De par l'accroissement de la productivité que les nouvelles technologies supposent,

celles-ci peuvent constituer à elles seules un vecteur de croissance et, par ricochet, de création d'emplois, notamment en ce qui concerne ceux qui nécessitent des qualifications spécifiques dans le secteur de la nouvelle économie.

Pour preuve, la représentation du marché du travail des étudiants qui ont décidé d'axer leur formation vers l'informatique se révèle très positive. En effet, l'orientation vers ce domaine relève d'une image favorable de l'insertion dans le marché du travail, de telle sorte que ceux qui y font leurs premiers pas croient trouver dans ce secteur des perspectives d'emploi à la hauteur de leurs compétences. Ainsi, les domaines reliés aux nouvelles technologies ne seraient pas touchés par la précarité du travail puisqu'une de ses caractéristiques principales serait la disponibilité des emplois qui s'offriraient aux jeunes en voie d'insertion : « les étudiants rencontrés sont presque tous convaincus qu'ils feront l'objet de campagnes de recrutement des entreprises avant même qu'ils n'obtiennent leur diplôme ou à tout le moins qu'ils n'auront pratiquement pas à attendre avant de décrocher leur premier emploi en informatique [...] et qu'il est pratiquement impossible pour un informaticien de se retrouver au chômage » (Doray, 2003 : 57 et 62). Les compétences et qualifications acquises sur les bancs d'école seraient ainsi « directement échangeables sur le marché du travail » (Doray, 2003 : 58) et donneraient ensuite aux jeunes qui s'initient aux nouvelles technologies durant leurs études l'assurance d'un accès immédiat au monde professionnel qu'ils désirent intégrer.

UNE ÉCONOMIE BASÉE SUR LE SAVOIR

Sous l'égide des « nouvelles technologies », les connaissances ou le savoir scientifique et technique valent leur pesant d'or. En effet, il devient la principale force productive des sociétés actuelles puisque ce seront les développements incessants de la technique qui « font progresser la productivité » (Bell, 1976 : 237) à un tel niveau que nous pourrions affirmer que « le savoir et la technologie constituent désormais la ressource principale de la société » (Bell, 1976 : 301). Selon Daniel Bell, on assiste à une « substitution inéluctable – liée au progrès technique – des activités fondées sur le traitement de l'information aux activités industrielles fondées sur la manipulation de la matière, de même que l'on a assisté au siècle dernier à la substitution de l'industrie à l'agriculture. » (Lojkine, 1992 : 227) Sous ce chef, le travail, loin de perdre son lustre, requiert aujourd'hui des qualifications en phase avec les « nouvelles technologies » qui sous-entendent l'existence d'un bagage accru de connaissances et de compétences issues des développements fulgurants de la technique et de la science. Sous l'égide de la « nouvelle économie », le travail se teinte à nouveau des couleurs de la qualification.

On pourrait donc dire que la « nouvelle économie » prend pied dans une société du savoir, c'est-à-dire une organisation sociale où la ressource clé est la connaissance. En effet, le développement scientifique et technique croissant à un rythme foudroyant, le savoir issu des études et des formations continues constitue la porte d'entrée pour occuper les emplois qualifiés. Dans cette voie, les jeunes d'aujourd'hui

doivent par conséquent s'obliger à posséder les connaissances nécessaires à travers les formations où les compétences de pointe sont à l'ordre du jour, afin de constituer la « main-d'œuvre hautement qualifiée » promise à l'insertion professionnelle et sociale sous le signe de la réussite, grâce aux emplois dans les secteurs des nouvelles technologies.

De ce fait, la société du savoir générerait une nouvelle « élite », qui aurait le rôle décisif dans le développement social et l'organisation économique, composée d'individus provenant des institutions collégiales et universitaires où ils ont pu acquérir les connaissances et les compétences en pointe avec la « nouvelle économie ». En toute hypothèse, les détenteurs de connaissances avancées, certifiées par des diplômes, sont promis aux plus hauts échelons de la « nouvelle économie » et se trouvent ainsi face aux perspectives positives qu'offrent les « emplois hautement qualifiés ». Non seulement pourront-ils jouir de salaires élevés et de conditions de travail avantageuses, mais le marché du travail leur étant favorable, ils sont assurés de s'y maintenir assez longtemps pour pouvoir prendre racine dans les entreprises qui les emploient. Dans cette voie, ils pourront aisément s'intégrer à la « société du savoir » avec des perspectives d'avenir des plus reluisantes. En effet, les détenteurs des « savoirs » et des compétences informatiques, par exemple, sont les mieux qualifiés pour suivre le courant des changements continuels de la technique et se conformer à l'innovation et au changement que cette dernière impose d'office.

INFLUENCE DES NOUVELLES TECHNOLOGIES SUR L'EMPLOI ET LE TRAVAIL

Le discours sur la « nouvelle économie » met en exergue l'importance des études et des diplômes axés sur les nouvelles technologies afin d'être apte à s'insérer dans le marché du travail et dans la société. En effet, l'emploi se fonde sur la productivité et la performance qui, de nos jours, s'orchestrent sous le signe de la flexibilité, de la rapidité, de la mobilité et des compétences issues du savoir de pointe qui sont de rigueur dans les entreprises de la « nouvelle économie ».

Selon le discours formulé à propos de la « nouvelle économie », les nouvelles technologies conduisent effectivement à la croissance et à la création d'emplois, mais à la condition de souscrire aux changements préalables à la création d'emplois. De cette manière, on ne pourra plus « garantir le plein-emploi sans la flexibilité et la mobilité du travail » (Gadrey, 2000: 87) qui fleurissent par exemple aux États-Unis, où plus de 50 % des entreprises imposent des pratiques flexibles sous la forme d'équipes autonomes, d'équipes de projets ou de cercles de qualité par rapport à seulement 20 % en 1990 (Artus, 2002 : 14).

La flexibilité du travail et de la main d'œuvre s'est imposée comme règle dans cette voie. En son nom, les qualifications requises pour le travail sont continuellement sujettes au changement axé sur les besoins immédiats et pressants des entreprises tandis que la stabilité en emploi est perçue comme entrave au développement des « nouvelles technologies ». Sous l'égide de la « nouvelle économie », non seulement « l'actualisation permanente des connaissances techniques », est de rigueur sur le

plan des qualifications, mais également « la compréhension et l'anticipation au changement » (David et Foray, 2002 : 21) sont exigées de la part des employés, à tel point que certains sociologues n'hésitent pas à faire référence aux pratiques flexibles des entreprises comme étant instigatrices d'un changement sans précédent qu'ils associent de ce fait au « glas du capitalisme organisé » (Lash et Urry, 1987 dans Sennett, 1998 : 65).

CHAPITRE 2

LES JEUNES DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE DANS LA NOUVELLE ÉCONOMIE

En raison de leur âge, les jeunes d'aujourd'hui représentent plus que quiconque la génération numérique issue de la nouvelle économie basée sur les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC). En effet, les jeunes âgés aujourd'hui entre 8 et 28 ans, c'est-à-dire nés entre 1977 et 1997, forment sans nul doute la première « génération numérique » (Tapscott, 1998). Car ces jeunes se sont immédiatement frottés aux nouvelles technologies de l'information et de la communication, avec l'omniprésence de l'informatique, et de ce fait, n'ont pas eu à s'adapter à la société du savoir ou à la nouvelle économie puisqu' « ils sont nés avec elle » (Paré, 2004 : 48 ; Solomon, 2000 : 62). La génération numérique fait de plus figure de proue en raison de son poids démographique puisqu'elle constitue la génération « la plus peuplée du siècle qui vient de se terminer » (Paré, 2004 : 47) et représente aujourd'hui pratiquement le tiers de la population des sociétés occidentales, notamment aux États-Unis où le nombre de ses membres s'élève aujourd'hui à 81 millions d'individus (Salomon, 2000 dans Paré, 2004 : 48).

QUI FORME LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE ?

Les jeunes férus d'informatique associés à la génération numérique correspondent de ce fait à la première cohorte démographique qui a inévitablement été marquée par

l'informatique, les jeux vidéo, les progiciels et les technologies liées à Internet. L'omniprésence de l'informatique dans leurs rangs est d'ailleurs corroborée par les sondages qui notent le recours à l'informatique pour nombre d'activités qui vont de l'accès aux courriels, au téléchargement de musique en passant par la recherche d'informations en ligne. Chiffres à l'appui, les études révèlent que parmi les jeunes Canadiens de 9 à 17 ans, 79 % d'entre eux ont déjà utilisé Internet à partir du domicile familial. Parmi ceux-ci, 57 % se branchent dans le but de télécharger de la musique et d'utiliser le courrier électronique, mais un plus grand nombre (71 %) utilise Internet aux fins de la recherche d'information (CEFRIO, 2001).

Les parents des jeunes Canadiens ne sont pas en reste, puisque la majorité de ceux dont les adolescents se branchent, décrivent la connaissance d'Internet comme indispensable au succès futur de leurs enfants et reconnaissent du même coup que cette technologie constitue un élément important pour ces derniers (CEFRIO, 2001). De cette façon, les foyers comptant au moins un adolescent, se branchent sur Internet dans une proportion de 82,8 %, ce qui constitue un taux de branchement beaucoup plus élevé que la moyenne des ménages québécois situé à 51 % (CEFRIO, 2004 : 15). Aussi, l'ordinateur familial, de même que la connexion à Internet, semblent être accaparés par les adolescents plutôt que par leurs parents. En effet, dans les foyers connectés, ce sont les jeunes internautes qui constituent les principaux usagers de cette technologie et ce, dans 66 % des domiciles familiaux (Piette et *al.*, 2001 : 94).

Chez les Québécois, c'est également la génération numérique qui se branche le plus. Car le groupe des jeunes est celui qui renferme sans conteste la plus forte proportion d'internautes, puisque les jeunes de 12 à 17 ans disent naviguer sur une base régulière sur la toile dans une proportion de 88 %, suivi du groupe des jeunes adultes âgés de 18 à 24 ans (81,7 %). Bien que les autres groupes d'âge aient vu leurs proportions d'internautes augmenter depuis quelques années, les sondages révèlent qu'elles n'arrivent pas à égaler les pourcentages d'utilisation des membres de la génération numérique et cela est d'autant plus vrai que les usagers avancent en âge (CEFRIO, 2005 : 16 ; CEFRIO, 2004 : 9).

Une utilisation grandissante est observée pour les outils de recherche qu'offre la Toile, puisque c'est dans une proportion de 92 % que les jeunes internautes s'en servent à des fins de recherche d'information. En effet, non seulement 80 % des jeunes considèrent les ressources virtuelles comme un outil utile, mais la majorité (61 %) déclare préférer ces moyens aux livres et aux revues dans la réalisation de leurs travaux scolaires (CEFRIO, 2004 : 11). De ce fait, ayant grandi sous l'omniprésence de l'informatique, ils ont une perception favorable des moyens que renferme la Toile et ils se montrent si attachés à la navigation en ligne et à ses « ressources illimitées » qu'ils déclarent du même souffle ne plus pouvoir s'en passer (Piette et *al.*, 2001 : 106-108).

Les jeunes de la génération numérique baignent donc depuis leur naissance dans la « culture » qu'induisent les « nouvelles technologies » sous le signe de la

mobilisation de la connaissance, de l' « ouverture d'esprit », de la flexibilité et de l'innovation. En raison d'Internet, ils sont en effet exposés à un vaste flux d'informations, d'idées et d'opinions qui circulent à la vitesse de l'éclair et les rend d'office sensibles au changement rapide et incessant. Ils acquièrent alors l'aptitude à « toujours chercher de nouvelles façons de faire les choses » (Jacob, 2002 : 50) et une forte propension à innover et à créer principalement sous le mode du *learning by doing* axé sur la résolution de problèmes. L'autonomie et l'indépendance se font vertus cardinales dans leurs rangs. Les nouvelles technologies se révèlent pour eux également des moyens par excellence pour tisser des liens avec autrui et ainsi former des « réseaux » afin de se mettre en quête de nouvelles connaissances et compétences acquises de ce fait de leur propre chef.

LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE ET LE TRAVAIL

Sur cette base, la génération numérique, pour qui les « nouvelles technologies » n'ont plus de secret, semble avoir intégré les nouvelles exigences des organisations, de telle sorte qu'elle est prête « à de nombreux arrangements pour s'intégrer au monde de l'entreprise [...] et est d'ores et déjà acquise à l'éthique de la flexibilité » (Achache, 2000 : 30) en vigueur dans celles-ci.

Sujette, comme les autres jeunes, aux aléas du marché du travail, la génération numérique se targue de pouvoir les affronter en mettant à son menu la flexibilité, la mobilité, la rapidité et le savoir directement issu du développement incessant de la science et des technologies. De ce fait, « par espoir d'être embauchés, ils peuvent

accepter des conditions de travail difficiles et travailler avec zèle (Pialoux et Beaud, 1993), tout en éprouvant le sentiment de n'être que de passage dans l'entreprise... » (Gollac et Volkoff, 2000 : 67)

La génération numérique voit naître sous ses yeux une nouvelle culture d'entreprise dont elle est par ricochet la principale artisan. Elle s'investit dans le travail tout en sachant que l'emploi ne tient qu'à un fil. La capacité de s'adapter sans rechigner a valeur de credo dans ses rangs. En effet, les membres de la génération numérique qui ont évolué sur fond de « nouvelle économie » s'attendent à devoir répondre aux règles du marché du travail basé sur la flexibilité, la mobilité et l'évolution rapide du savoir. La gestion des entreprises prend dans cette voie le visage de « structures moléculaires plus fluides et flexibles dans lesquelles les jeunes travailleurs du savoir collaborent le plus naturellement du monde... » (Paré, 2004 : 51)

En effet, « la nouvelle organisation sociale et économique fondée sur les technologies de l'information » tend à segmenter le travail, à l'individualiser et à produire une « décentralisation des tâches et leur coordination en un réseau interactif de communication en temps réel... » (Castells, 2001 : 337) Motivés, apprenant par eux-mêmes, les jeunes travailleurs se plient à cette nouvelle structure moléculaire des entreprises en vertu de laquelle le travail devient « aussi souple que possible » (Castells, 2001 : 358), pour mieux y collaborer en appliquant leurs savoirs, qualifications, connaissances et compétences. (Tapscott, 1996 : 53)

De cette façon, l'entreprise représente dans l'esprit de la génération numérique une source d'apprentissage propre à enrichir leurs connaissances et aptitudes personnelles que ses membres tendent à concevoir sous la forme de « portefeuille de compétences » grâce auquel ils deviennent aptes à relever de nouveaux défis sur le plan professionnel. La génération numérique est encline à concevoir le travail comme « l'occasion d'apprendre quelque chose de nouveau, de continuer à évoluer et d'acquérir le sentiment de leur compétence et leur indépendance » (Baethge, 1994 : 159). Le travail fait donc office de tremplin et, de ce fait, « cette génération [n'a] pas peur du travail... » (Paré, 2004 : 50).

À l'heure de la société du savoir, la génération numérique, forte des connaissances de pointe, apparaît aussi comme la mieux qualifiée pour s'insérer dans le marché du travail axé sur « l'unique secteur nouveau à l'horizon [porteur d'une] nouvelle gamme d'industries et de champs professionnels de haut niveau qui ouvrent la voie à la nouvelle économie... » (Rifkin, 1995 : 62)

L'insertion professionnelle et sociale de la génération numérique devrait donc, en toute hypothèse, s'opérer sans heurt, en particulier pour les jeunes qui ont décidé d'axer leurs études sur les domaines en pointe avec les nouvelles technologies que sont, par exemple, le multimédia et l'informatique. En effet, les jeunes formés en ces domaines paraissent à bien des égards capables de travailler sous le signe de la flexibilité, de la mobilité et de la mobilisation des connaissances qui, sous le toit des entreprises, donnent leur visage à la « nouvelle économie ». De ce fait, les jeunes de

la génération numérique, qualifiés pour les emplois « du savoir » et qui gravitent dans l'orbite du multimédia et de l'informatique, semblent *a priori* les mieux armés pour affronter le marché de l'emploi en voie de mutation sous la pression de la « nouvelle économie ».

L'ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LA NOUVELLE ÉCONOMIE

Selon nombre d'auteurs, l'emploi tend dans cette veine à se baser sur les compétences aptes à la résolution de problèmes. De cette manière, dans les entreprises axées sur la nouvelle économie, « les équipes de travail ne durent que le temps du projet » de sorte qu'après la réalisation, par exemple, d'un logiciel ou le développement d'un site Web, « l'équipe est dissoute et ses membres sont alors réaffectés selon leurs compétences dans de nouveaux projets, au sein de nouvelles équipes et avec de nouveaux chefs de projets » (Chasserio et Legault, 2005 : 123).

En effet, les compétences s'orchestrent désormais selon les connaissances et les capacités générales des employés (le *knowing how*), mais également en fonction de leurs intérêts et de leurs valeurs (le *knowing why*), de même que les réseaux dans lesquels ils s'insèrent (le *knowing whom*). Elles se conforment à bien des égards à « la structure moléculaire des organisations » en vigueur dans les entreprises de la nouvelle économie. L'expression désigne l'organisation du travail en vertu de laquelle l'employé, tel une molécule, se greffe momentanément à une équipe de travail dans l'intention de la faire bénéficier de ses compétences propres, avant de passer à une autre équipe dans le même but. En somme, les jeunes de la génération

numérique font corps avec les entreprises sous la forme d'« équipes multifonctionnelles, relativement autonomes, temporaires et composées selon les besoins du [moment] » (Chasserio et Legault, 2005 : 123).

Dans cette perspective, chaque employé, à l'instar d'une molécule, « est embauché afin de réaliser un projet temporaire en vue de résoudre un problème ponctuel, ou afin de s'intégrer à une « organisation virtuelle » qui rassemble plusieurs spécialistes travaillant sous les ordres d'un coordinateur qui fait appel à des membres précis de l'organisation chaque fois que l'on a besoin d'eux. » (Paré, 2004 : 51) Ces compétences et expériences se muent ainsi sous forme de ressources susceptibles d'être exploitées et enrichies à l'échelle individuelle et sur lesquelles l'entreprise peut capitaliser (Moati, 2004)

Selon Tremblay (2003), les compétences et expériences personnelles qui font office de capital de carrière tant pour obtenir un emploi que pour l'exercer et, de ce fait, « apprendre sur le tas » et « s'adapter » prennent valeur d'or. En effet, dans cette perspective, « les projets et les expériences professionnelles servent à développer des compétences de carrière et des réseaux professionnels (*knowing how, knowing whom et knowing why*) qui permettent [aux jeunes en multimédia, par exemple,] de disposer d'un capital de carrière qui les rend largement « indépendants » sur le marché du travail, ou du moins le croient-ils » (Tremblay, 2003 : 11). Selon toute vraisemblance, les membres de la génération numérique savent aujourd'hui évoluer dans la « nouvelle économie », pour ne pas dire dans la société du savoir, en fonction de leur

« portefeuille de compétences », c'est-à-dire en fonction du capital de carrière formé au gré de leurs différentes expériences professionnelles et des connaissances qu'ils ont développées de leur propre chef.

Le travail et les conditions de son exercice se teintent de nouvelles couleurs dans les rangs de la génération numérique. En effet, le premier se base sur des connaissances et compétences individuelles en vertu desquelles les jeunes employés affichent leur indépendance à l'égard de l'entreprise. Les rapports entre patrons et employés se forment de moins en moins sous le mode hiérarchique, mais plutôt sous celui de la collaboration réciproque comme le notent les ténors de la gestion des entreprises. Drucker, pour ne citer que lui, souligne à ce sujet que « l'organisation moderne [étant] constituée de spécialistes « érudits », elle doit être une organisation d'égaux, de collègues, d'associés [...] Il en résulte que l'organisation moderne ne peut pas être une organisation de patrons avec des subordonnés, mais une équipe organisée » (Drucker, 1993 dans Boltanski et Chiapello, 1999 : 112).

Afin de permettre le renouvellement du savoir, le développement de nouvelles compétences et, du même coup, assurer la compétitivité de l'entreprise « le principe hiérarchique [doit être] battu en brèche » et sous ces conditions seulement « les organisations deviennent *flexibles, innovantes* et hautement *compétentes* » (Boltanski et Chiapello, 1999 : 118). La « nouvelle économie » qui prend corps au moyen des « nouvelles technologies » induit dans le travail la flexibilité et la souplesse auxquelles la génération numérique se plie sans rechigner.

LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE À L'EMPLOI

De cette manière, les changements dans l'organisation du travail et les transformations touchant le marché de l'emploi qui ont accompagné l'informatisation de l'industrie, nous obligent à nous pencher spécifiquement sur le rapport au travail des jeunes de la génération numérique. En effet, il est opportun de se demander si les jeunes de la génération numérique développent un « rapport spécifique au travail ».

Sous l'égide de la « nouvelle économie », les entreprises doivent bon gré, mal gré se mettre au diapason de la culture Internet qu'affiche la génération numérique. La flexibilité et l'autonomie dans le travail doivent être à l'ordre du jour si elles veulent entraîner la génération numérique dans leur sillage. Les jeunes qui donnent leur visage à la « nouvelle économie » sont motivés en cela par la « recherche de défis, de liberté, de valorisation dans le travail, de marge d'autonomie, d'initiative » (Tremblay, 2003 : 14) que forme la « structure moléculaire » sous le toit des entreprises. Dans leurs rangs, le pouvoir hiérarchique se mue en une « hiérarchie de la compétence » (Salomon, 2000 : 63) qui fait fi du droit d'ancienneté et de la loyauté envers l'entreprise tant ils semblent « très conscients de leur propre force » (Baethge, 1994 : 164).

Les jeunes de la génération numérique ne se reconnaissent pas de ce fait dans les syndicats ni dans d'autres instances vouées à défendre des droits et des intérêts collectifs. Ils préfèrent de loin négocier à l'échelle individuelle et sous le mode du face à face, persuadés de transiger dans cette veine sur un pied d'égalité. La

hiérarchie et l'autorité font pâle figure tant dans leur esprit elles apparaissent comme « une entrave sérieuse à la créativité, à la motivation, à l'engagement ainsi qu'à la réalisation personnelle par le travail » (Tapscott, 1998 dans Paré, 2004 : 51). De fait, l'organisation du travail pour ces jeunes se présente comme d'autant plus conviviale lorsqu'elle est souple.

L'INSERTION PROFESSIONNELLE DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE

Nombre d'auteurs établissent une corrélation entre la culture Internet chère à la génération numérique et le rapport au travail qu'affichent ses membres. Sur cet élan, ils ne peuvent pas s'empêcher d'établir un parallèle avec les « caractéristiques organisationnelles » des entreprises qui donnent corps à la « nouvelle économie ». Ainsi, l'ouverture d'esprit, le goût d'apprendre, l'autonomie et l'indépendance revendiqués par la génération numérique et qui se révèlent le cœur de la culture Internet sont des qualités et dispositions indispensables pour le développement, la collaboration et la capacité d'innover requises dans les entreprises centrées sur la « nouvelle économie » et, plus largement, dans la société du savoir (Tapscott, 1998 : 212-214).

Sur cette base, on peut donc raisonnablement poser que les jeunes qui ont axé leurs études sur les domaines en phase avec les « nouvelles technologies » – à l'instar des étudiants en multimédia et en informatique – sont les plus aptes à s'insérer en emploi en affichant le rapport au travail spécifique à la « nouvelle économie » mue apparemment par le flexibilité, la mobilité, la rapidité, l'acquisition incessante de

connaissances et de compétences de pointe. Du coup, la génération numérique ne serait pas exposée à la précarité de l'emploi et du travail qui frappe censément les jeunes et compromet leur insertion professionnelle et sociale. Bien au contraire, en raison de son rapport spécifique au travail et de son intégration assurée dans le marché de l'emploi, elle est apte à prendre pied sans problème dans la « nouvelle économie » aujourd'hui en vigueur.

Mais qu'en est-il réellement ? Est-ce exact d'affirmer que la génération numérique richement dotée en lettres de créance compose d'emblée la « main-d'œuvre hautement qualifiée » promise au succès ? S'insère t-elle sans peine dans l'orbite de la « nouvelle économie » et plus largement dans la société du savoir qui lui donne souffle ? Est-ce fondé de penser que la génération numérique à l'œuvre dans les entreprises en phase avec la « nouvelle économie » affiche un « rapport spécifique au travail » ? Voilà les questions au programme de ce mémoire et qui constituent l'objet de l'analyse exposée dans les pages qui suivent.

CHAPITRE 3

CHAPITRE MÉTHODOLOGIQUE

Une recherche sur le rapport au travail de jeunes qui ont terminé avec succès des études collégiales ou universitaires axées sur les domaines du multimédia et de l'informatique¹ a donc été mise en chantier dans l'intention de répondre à ces questions. Sur cette base, nous avons cherché à savoir si l'insertion professionnelle et sociale des jeunes de la génération numérique – rompus aux « nouvelles technologies » et dotés d'une formation collégiale ou universitaire appropriée traduit un « rapport spécifique au travail ».

COMPOSITION DE LA POPULATION

La recherche exposée ici s'inscrit à l'intérieur d'une plus vaste enquête sociologique conduite sous l'égide de l'Observatoire Jeunes et Société, affilié à l'Institut national de la recherche scientifique-Urbanisation, Culture et Société. Elle vise les jeunes en voie d'insertion dans le marché du travail, étudiant dans des cégeps et universités des villes de Montréal et de Québec, dans des programmes d'études associés à la nouvelle économie et ce, pour une période de cinq ans. Plus précisément, l'étude cible à la fois les jeunes – diplômés ou non – inscrits entre 1996 et 2001 dans un des programmes

¹ L'étude envisageait également l'insertion des jeunes inscrits dans le domaine des biotechnologies, mais leurs cas seront ici passés sous silence. On doit aussi noter que les étudiants en informatique dont il est question dans ce mémoire sont uniquement issus de programmes universitaires.

collégiaux ou universitaires les plus directement reliés au secteur des NTIC, soit en techniques d'intégration en multimédia (au collège de Maisonneuve et au cégep Lévis-Lauzon) et en informatique (à l'Université de Montréal et à l'Université Laval).

Le choix de la période – allant de 1996 à 2001 – et du lieu, les établissements de Montréal et de Québec, pour la sélection des étudiants inscrits dans ces programmes relève de raisons tant méthodologiques que théoriques. On associe les débuts de la « nouvelle économie » à la reprise économique commençant en 1992-1993. De ce fait, l'année 1996 constitue le point décisif où devraient être diplômés, trois ans après leur inscription, les premiers étudiants de la « nouvelle économie », issus de formations orientées vers les « nouvelles technologies ». Ensuite, cet intervalle constitue une période de choix pour l'observation des modalités d'insertion professionnelle et sociale postérieures à la fin des études. En effet, selon nombre d'auteurs, les cinq années suivant l'arrêt de la période de scolarité constituent la période charnière pour l'étude et la comparaison des différentes trajectoires d'insertion (Nicole-Drancourt et Roulleau-Berger : 2001).

En outre, les centres urbains représentés par Québec et Montréal constituent sans contredit les deux pôles économiques dominants de la province. Structurant le marché du travail québécois, c'est donc dans ces villes que se trouvent centralisées la majorité des entreprises et institutions reliées aux secteurs de la « nouvelle économie » et qui recrutent les étudiants issus des domaines de l'informatique et du multimédia. Aussi, c'est parfois uniquement à Québec et à Montréal que se trouvaient

les institutions qui offraient durant la période étudiée, des formations reliées à ces domaines.

LE RECRUTEMENT DES CANDIDATS

L'ensemble de la population ciblée (n= 6 464) a d'abord été invitée à collaborer à un sondage en ligne. L'invitation a été lancée par courrier (voir annexe n° I pour lettre type) à tous les étudiants inscrits aux programmes de multimédia et d'informatique entre 1996 et 2001, à la lumière des coordonnées personnelles fournies par les collèges et universités qui ont bien voulu prêter leurs concours à l'enquête. Sur l'ensemble du courrier envoyé, 607 lettres ont été retournées, faute de destinataire ou d'adresse adéquate. Par conséquent, 5 857 sujets ont été rejoints et priés de répondre au sondage en ligne tout en étant informés que, selon leurs réponses, il se pourrait qu'on les rejoigne par téléphone afin d'être invités à participer à une entrevue.

LE SONDAGE EN LIGNE

Le sondage en ligne cherchait plus spécifiquement à savoir si leurs études s'étaient ou non conclues par le diplôme espéré au début ; s'ils avaient ou non réussi à travailler dans leurs domaines de formation respectifs depuis la fin de leurs études ; s'ils travaillaient dans ces mêmes domaines au moment où ils ont répondu au sondage; et enfin, s'ils s'étaient ou non écartés des domaines reliés à la « nouvelle économie » pour en adopter de nouveaux.

Le taux de réponse au questionnaire en ligne a été de 24,7%, ce qui constitue un taux de réponse dépassant largement la norme des *Web surveys* qui se situe à 10%. Malgré la nouveauté de ces derniers, la génération numérique férue de nouvelles « technologies », a sans doute été plus encline à collaborer à une étude par ce moyen. Le site du sondage a ainsi accueilli 1 447 personnes sur l'ensemble de la population (6 464 personnes), soit 801 hommes (55,7 %) et 641 femmes (44,3 %).

Ces personnes ont pris soin de répondre à vingt questions fermées (voir annexe n° II) sur leur formation collégiale ou universitaire et sur leur trajectoire professionnelle pendant et suivant leurs études. Sur cette base, le sondage en ligne s'est employé à repérer les jeunes – diplômés ou non – qui oeuvrent effectivement sous le toit des entreprises de la nouvelle économie dans les emplois auxquels les préparaient leurs études. Ils sont aussi devenus éligibles à une entrevue destinée à retracer leur insertion professionnelle.

Sur l'ensemble des répondants au sondage en ligne, 716 sont devenus candidats à l'entrevue. Leur nombre a été filtré en un « échantillon raisonné » conçu comme « un échantillon conformant sa structure aux caractéristiques de la population [mère] » (INED, 2005) et propre à donner des valeurs judicieusement estimées de la proportion des hommes et femmes dans les domaines d'étude considérés, de la population inscrite à l'un et l'autre des programmes ciblés et de la répartition des étudiants selon les cycles d'études et les institutions auxquels ils se sont inscrits dans l'intention de se frotter à l'informatique et au multimédia.

Sous ce chef, 135 entrevues qui, à bien des égards s'apparentent à ce que Demazière et Dubar nomment des entretiens biographiques (Demazière et Dubar, 1997), ont été recueillies dans l'intention de connaître la trajectoire professionnelle, les emplois obtenus, les conditions de travail, les représentations du domaine et la satisfaction eu égard à l'emploi occupé et dont l'analyse exposée ici cherche à savoir si l'insertion de la génération numérique dans les entreprises associées à « la nouvelle économie » s'établit au rayon de la culture « techno-médiatique de l'excellence scientifique et technologique » (Castells) qu'expriment la mobilisation de la connaissance, la flexibilité et l'innovation.

L'ENTREVUE SEMI-DIRIGÉE ET LE RÉCIT D'INSERTION

Ces entrevues ont été réalisées sous la forme de récits d'insertion. En termes méthodologiques, les récits d'insertion correspondent à une entrevue semi-dirigée, conçue en sociologie comme l'interaction entre un interviewé et un interviewer désireux de cerner son objet d'étude en termes empiriques. Elle se base sur un schéma d'entrevue (voir annexe n° III) ajustable aux propos des interviewés. L'interviewer a soin de laisser libre cours à leurs propos tout en évitant que l'entrevue soit « condamnée au bricolage personnel et incontrôlable du chercheur » (Demazière et Dubar, 1999 : 470).

Le schéma d'entrevue, qui sert beaucoup plus comme « aide-mémoire pour l'enquête et non comme outil d'interrogation » (Lieberherr, 1983 : 400) se révèle ainsi un moyen propice à « recentrer l'entretien sur les objectifs chaque fois que [l'interviewé]

s'en écarte et de poser les questions auxquelles [il] ne vient pas par lui-même, au moment le plus approprié et de manière aussi naturelle que possible » (Quivy et Campenhoudt, 1995 : 195). Il se conçoit à cette fin comme un « simple guide, pour faire parler les informateurs autour du sujet, l'idéal étant de déclencher une dynamique de conversation plus riche que la simple réponse aux questions, tout en restant dans le thème » (Kaufmann, 1996 : 44). En l'ayant ainsi appris presque par cœur, il permet alors d'être un guide souple n'orientant pas le discours des interviewés, mais accompagnant plutôt les thèmes à explorer.

LES RÉCITS D'INSERTION DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE

L'entrevue semi-dirigée sous forme de récit d'insertion a ainsi été choisie comme méthode de collecte de données afin de permettre aux sujets de raconter l'expérience pratique de leur trajectoire tant scolaire que professionnelle, tout en permettant d'observer de manière approfondie l'insertion sociale et professionnelle, le rapport au travail et aux conditions de d'emploi, ainsi que les représentations de l'avenir des jeunes à l'œuvre dans les secteurs de la « nouvelle économie ».

Les candidats ont été joints par téléphone et les entrevues se sont déroulées au moment jugé opportun soit aux bureaux de l'INRS, soit dans des endroits publics ou même parfois au domicile des intéressés. La durée des entretiens a varié de 45 à 75 minutes. Toutes les entrevues ont été enregistrées sur magnétophone afin de permettre à l'interviewer de se concentrer sur les propos de son interlocuteur et sur la continuité de l'entretien plutôt que d'être contraint de prendre des notes et de se voir

distrain en conséquence. L'enregistrement des entretiens a été ensuite retranscrit sous la forme de verbatim. Après chaque entretien, l'interviewer avait soin de rédiger par écrit un rapport en se conformant à un modèle établi au préalable. Outre la date et la durée de l'entretien, des renseignements spécifiques sur la personne interviewée étaient jetés sur papier, de même que les traits saillants des propos recueillis. L'interviewer avait la liberté de livrer ses commentaires sur le déroulement de l'entretien et d'effectuer une évaluation sur le vif de la richesse de son contenu.

LA MÉTHODE D'ANALYSE QUALITATIVE

Le recours à l'entretien semi-dirigé afin de cerner le rapport au travail de la génération numérique s'explique par l'optique épistémologique selon laquelle la théorie sociologique susceptible d'expliquer l'objet à l'étude se base nécessairement sur la connaissance pratique à l'œuvre dans les propos que tiennent les individus dans le cadre d'entretiens, par exemple. Cette « théorisation progressive à partir des matériaux empiriques » (Schwartz, 1999 : 455) se fonde en réalité sur les principes de la *Grounded Theory* de Barney Glaser et Anselm Strauss. Cette approche se caractérise par l'élaboration de la théorie au fil de l'analyse contrairement à l'administration de la preuve basée sur la confrontation de la théorie, préalablement élaborée, aux données recueillies sur le terrain. De ce fait, la théorisation ancrée « modifie l'imputation de validité d'une théorie, puisque le travail de terrain est conçu comme une contrainte *a priori* et non comme le test empirique d'une théorie

réputée valide tant qu'elle n'a pas été contredite par les faits » (Demazière et Dubar, 1997 : 48).

La théorie s'érige dans cette perspective à partir de l'enquête de terrain et des données surgies dans son sillage. L'explication sociologique se forge de manière progressive à la lumière de l'analyse des récits d'insertion qui sont « lentement affinés dans un processus de théorisation continue » (Dubar, 1999 : 471)². Elle se forme par va-et-vient entre la théorie en voie d'émerger et l'analyse issue des données. Dans l'étude des récits d'insertion, le point de vue sociologique privilégiera « l'ordre des catégories socioprofessionnelles et les croyances concernant le travail » (Demazière et Dubar, 1996 : 21), et donc la connaissance pratique de laquelle les jeunes de la génération numérique conçoivent leur insertion professionnelle et sociale, et se projettent dans l'avenir sous l'égide de la « nouvelle économie ».

Les entretiens sont par conséquent au cœur de l'analyse destinée à retracer leurs trajectoires d'insertion. Celle-ci se révèle à travers la mise en mots lors des entrevues. L'analyse des récits d'insertion relève la conception que la génération numérique se fait du travail et qu'orchestre leur connaissance pratique de l'insertion. Dans cette voie, la théorie sociologique, basée sur les entretiens qui en constituent « le point de départ, la matière première » (Demazière et Dubar, 1997 : 51), se formule toutefois dans les mots des sujets eux-mêmes, au moyen des notions aptes à expliquer.

² On doit noter que, tout en s'en inspirant, Demazière et Dubar ne se conforment pas strictement à la conception de la théorisation ancrée de l'analyse des récits d'insertion.

En d'autres mots, la théorisation ancrée « est construite et validée simultanément par la comparaison constante entre la réalité observée et l'analyse en émergence » (Paillé, 1994 : 150) de telle sorte qu'elle a d'abord pour objectif « l'élaboration d'une théorie pertinente à partir [d'un phénomène] » (Laperrière, 1997 : 312) et, en ce sens, se révèle beaucoup moins une étape de vérification d'une théorie qu'elle ne « s'inscrit dans une perspective de découverte » (Laperrière, 1997 : 313). La théorie peut être ainsi conçue « en tant que processus » (Glaser et Strauss, 1967 : 32) et dans l'esprit de ses auteurs, Glaser et Strauss, six étapes rendent compte de la progression de l'analyse par le moyen de la théorisation ancrée : la *codification*, la *catégorisation*, la *mise en relation*, l'*intégration*, la *modélisation* et, enfin, la *théorisation*.

La *codification*, point de départ de la théorisation ancrée, « consiste à étiqueter l'ensemble des éléments présents dans le corpus initial » (Paillé, 1994 : 153) pour traduire l'essentiel du témoignage livré par l'interviewé. Cependant, il ne s'agit pas ici de reproduire la transcription de l'entrevue, mais plutôt de dégager, de manière concise et le plus fidèlement possible « les propriétés essentielles de l'objet analysé » (Paillé, 1994 : 156) au moyen d'une lecture minutieuse du verbatim, des mémos, des notes de terrain.

La *catégorisation* suppose un changement de statut, puisqu'elle « consiste justement à porter l'analyse à un niveau conceptuel en nommant de manière plus riche et plus englobante les phénomènes, les événements qui se dégagent des données » (Paillé, 1994 : 159). Il s'agit donc d'une lecture qui se situe à un autre niveau

d'interprétation où l'on tente de traduire les données en termes théoriques et où la codification se conforme à un cadre « explicatif plus large et significatif » (Paillé, 1994 : 164). En somme, à cette étape de la théorisation ancrée, le chercheur se doit de poser des questions au corpus – Que retrouve-t-on ici ? De quoi s'agit-il ? (Strauss et Corbin, 1998 : 77) – de relever et thématiser les propos contenus dans les entrevues pour mieux les organiser et en arriver par la suite « à faire émerger des données le plus grand nombre de concepts et catégories possible » (Laperrière, 1997 : 317) sous une forme abstraite.

La *mise en relation* est l'opération par laquelle on effectue des comparaisons et où l'on met en relation des catégories qui semblaient jusqu'alors réciproquement indépendantes. Il s'agit donc d'explicitier les liens entre les catégories de l'analyse au travers de questions précises comme « Ce que j'ai ici est-il lié avec ce que j'ai là ? En quoi et comment est-ce lié ? » (Paillé, 1994 : 167). La mise en relation des catégories existantes a donc pour but « d'intégrer et de pousser plus avant la théorie » (Laperrière, 1997 : 320) et constitue en ce sens une opération déterminante de la théorisation ancrée « où l'analyse débute véritablement » (Paillé, 1994 : 153), puisque c'est en dégagant les relations possibles entre les différentes catégories qu'il devient possible pour le chercheur de passer de l'étape de la simple description à une étape plus dynamique d'explication féconde.

L'intégration de l'analyse correspond au moment où l'on tente de cerner le thème unificateur reliant les différentes catégories. Il s'agit en somme de « l'intégration

finale de la théorie par rapport à une catégorie centrale, à une ligne narrative qui va au cœur du phénomène et le synthétise en quelques phrases » (Laperrière, 1997 : 320). L'essentiel du propos doit donc y être développé à l'aide de questions très précises à l'égard du corpus : « Quel est le problème principal ? Je suis en face de quel phénomène général ? Mon étude porte en définitive sur quoi ? » (Paillé, 1994 : 172). Les réponses doivent alors consister en un condensé de quelques mots qui pourraient expliquer et englober « l'essentiel de la recherche » (Strauss et Corbin, 1998 : 146) ou, autrement dit, rendre compte, délimiter et déterminer précisément l'objet d'étude.

Cinquième étape de la théorisation ancrée, la *modélisation* vient interroger l'objet d'analyse préalablement cerné au terme de l'opération de l'intégration. Menant à un niveau d'abstraction supérieur, elle « consiste à reproduire le plus fidèlement possible l'organisation des relations structurelles et fonctionnelles caractérisant un phénomène... » (Paillé, 1994 : 174). Il s'agit donc de rechercher des modèles (*patterns*) tentant de générer la dynamique du phénomène analysé au travers des propos des interviewés.

Autant « processus [que] résultat » (Paillé, 1994 : 177), la dernière étape de la théorisation ancrée, la *théorisation*, consiste à compléter l'analyse en générant de manière exhaustive une théorie rendue en termes scientifiques. Il s'agit donc d'une « tentative de construction minutieuse [...] de la multidimensionnalité et de la multicausalité du phénomène étudié » (Paillé, 1994 : 153). Le modèle devra donc être

fiable et éprouvé, ce dont devra rendre compte la théorisation propre à la connaissance sociologique.

ATLAS.TI COMME ASSISTANT À L'ANALYSE QUALITATIVE

Sur la base des verbatim des entrevues, l'analyse a été opérée au moyen du logiciel Atlas.ti dont l'exploitation se conforme aux six étapes de la théorisation ancrée orchestrées sous trois différents niveaux de mise en oeuvre : le niveau textuel, le niveau conceptuel et le niveau organisationnel.

Le niveau textuel comprend les activités comme la segmentation des verbatim en extraits reliés à certains codes préalablement déterminés. En d'autres mots, il s'agit des opérations reliées à la codification, c'est-à-dire au découpage de certains passages du verbatim que le logiciel permet de visualiser au moyen de termes précis dans les entretiens afin de faire foi de la pertinence des codes. La conception visuelle de l'outil permet ainsi de faire correspondre les segments spécifiques des entrevues, au travers des commandes spécifiques, aux codes qui y sont notés (Muhr, 1997 : 7). À cette phase, les indications et intuitions théoriques peuvent être notées dans les marges prévues à cet effet dans le but d'affiner les codes et d'élaborer progressivement les premiers éléments à partir desquels va naître la théorie. Ce qui constitue de fait une première étape, exploratoire, de l'analyse.

Sur cette base, le logiciel met en regard les extraits des verbatim, les mémos et les codes, entre lesquels peuvent être introduites des relations qui, de ce fait, donnent

corps au niveau conceptuel apte à intégrer les relations entre les codes et les extraits d'entrevue grâce auxquelles se forment les notions théoriques appropriées (Muhr, 1997 : 7).

Le niveau organisationnel est enfin celui où l'ensemble du travail se précise, puisqu'il renvoie à l'organisation regroupement de l'ensemble des matériaux dans le but de la théorisation ultérieure. Atlas.ti apporte donc un soutien visuel à l'analyse qui se coordonne alors beaucoup plus aisément, tout en permettant un constant retour à la source de données premières constituées par les verbatim. Le logiciel permet ainsi la construction assistée de la description et de l'explication sociologique en se basant sur les discours des sujets que renferment les verbatim, tout en coordonnant les différentes opérations rigoureuses préalables à l'analyse et à la théorie sociologiques.

OBJET D'ANALYSE

Les entrevues ont été passées au crible à des fins d'analyse en mettant en jeu la distinction classique en sociologie entre les conceptions « instrumentale » et « expressive » pour qualifier les attitudes et la satisfaction au travail qui, chez nombre d'auteurs, traduisent le « rapport au travail ». Dans cette perspective, l'analyse s'emploiera à cerner le rôle et l'importance que revêt le travail dans les rangs de la génération numérique représentée ici par les jeunes qui ont axé leurs études vers le multimédia et l'informatique, et qui détiennent un emploi dans l'un ou l'autre de ces domaines.

Dans cette voie, sur le plan « instrumental », le rapport au travail se limite aux aspects strictement matériels de ce dernier, qui donnent à l'individu les moyens d'assurer sa subsistance. En ce sens, le travail est perçu comme « un moyen de gagner sa vie ou se procurer divers biens » (Gauthier, 2002 : 10). Sous sa forme « expressive », le rapport au travail se fonde sur les capacités d'identification, d'épanouissement et d'accomplissement que sous-tend l'acte de travail lui-même (Galland, 2001). En d'autres mots, les individus ont l'impression, dans ce cas, de contribuer à la production d'une œuvre en mettant à profit leurs qualifications professionnelles tout autant que personnelles. La reconnaissance des pairs vient aussi renforcer le sentiment de réussite et l'intérêt porté au travail. Le sens conféré au travail s'exprime alors à travers l'utilité qu'ils voient à leur apport personnel et qui leur permet ainsi de s'identifier à l'œuvre à laquelle ils contribuent (Paugam, 2000 et 2004).

De ce fait, le travail sera analysé à la fois sur le plan « instrumental » et « expressif », en fonction « des contraintes objectives auxquelles les individus sont confrontés » et selon le « sens qu'ils donnent à leurs expériences » (Paugam, 2000 : 19). Sous l'angle de la notion sociologique « rapport au travail », l'analyse cherchera sur la lancée à cerner les attentes et la valeur que ces derniers confèrent à leur emploi, tout en s'étendant à leurs considérations à l'égard de leurs conditions de travail et du domaine au sein duquel ils gravitent dans l'orbite de la nouvelle économie. La valorisation des avantages matériels que sous-tend une attitude « instrumentale » au travail est envisagée à partir de « la sécurité de l'emploi, le salaire, les horaires » (Galland, 2001 : 30). La qualité expressive du travail, où l'on met de l'avant « les

éléments du travail qui favorisent l'accomplissement personnel » (Galland, 2001 : 30) se mesure à travers l'intérêt, les responsabilités, le sentiment de réussite, la place dans l'entreprise.

Selon chacune de ces composantes, des formes différentes du rapport au travail surgissent. Il faudra donc tenir compte simultanément de toutes ces dimensions pour comprendre comment il se module à travers l'insertion professionnelle. Nous pourrons dès lors savoir s'il constitue véritablement un vecteur d'insertion et analyser de la sorte le rapport spécifique qu'entretient la génération numérique face à lui, dans un contexte où la précarité et la flexibilité donnent leurs couleurs au travail.

CHAPITRE 4

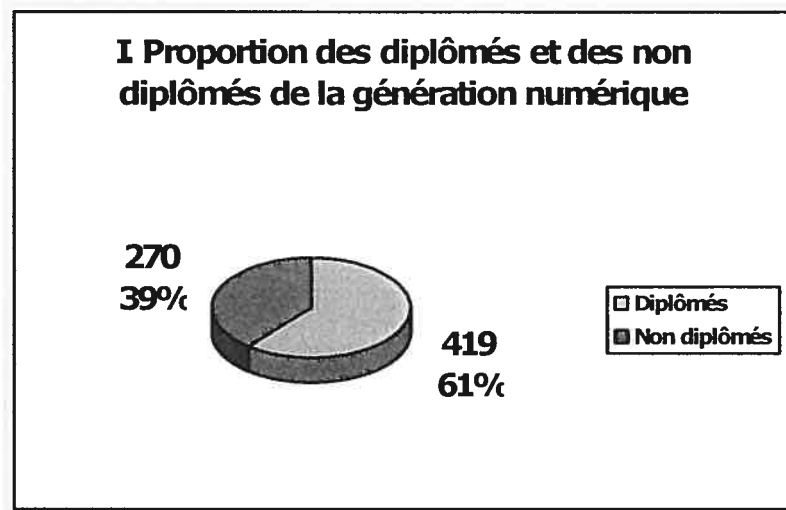
LE « RAPPORT AU TRAVAIL » DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE , UN PREMIER ÉTAT DES LIEUX

Dans ce chapitre, on s'emploiera à exposer l'analyse du sondage en ligne et des récits d'insertion dans l'intention de porter au jour le « rapport au travail » de la génération numérique représentée ici par les jeunes qui ont axé leurs études sur les domaines en phase avec la « nouvelle économie » que sont le multimédia et l'informatique perçus à bien des égards comme ses figures de proue.

LES RÉSULTATS DU SONDAGE

Il ressort de l'analyse du sondage que sur les 689 étudiants³ en multimédia et en informatique qui ont bien voulu remplir le questionnaire en ligne, la majorité, soit 419 étudiants (60,8 % de la population), déclarent détenir le diplôme qu'ils convoitaient en s'inscrivant dans l'un de ces programmes tandis que les autres, soit 270 individus (39,2 %), reconnaissent ne pas avoir pu l'obtenir.

³ Puisque sont exclus les 758 étudiants en biotechnologies, qui ne sont pas considérés dans ce mémoire.

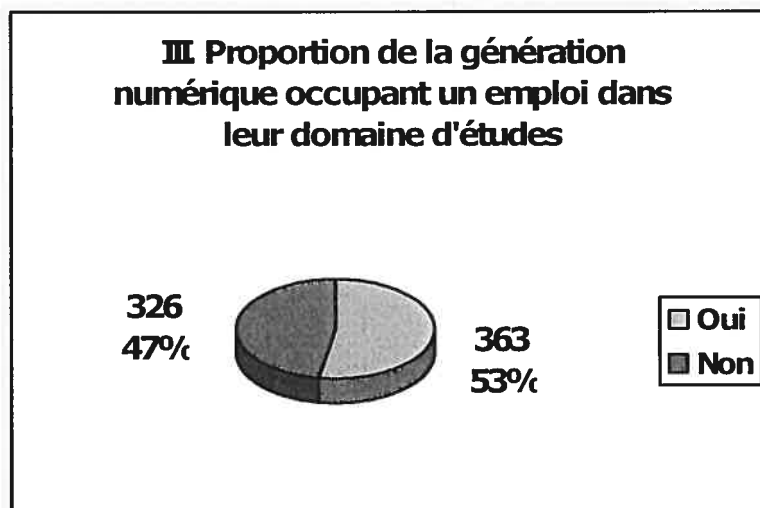


La proportion de diplômés par rapport à l'ensemble des répondants s'aligne parfaitement sur le nombre d'individus de chacune des disciplines dans l'échantillon. En effet, les informaticiens sont ceux dont la proportion de diplômés est la plus élevée avec 80,4 % (337 individus) de l'ensemble des répondants tandis que les techniciens en multimédia représentent seulement 19,6 % (82) des diplômés.

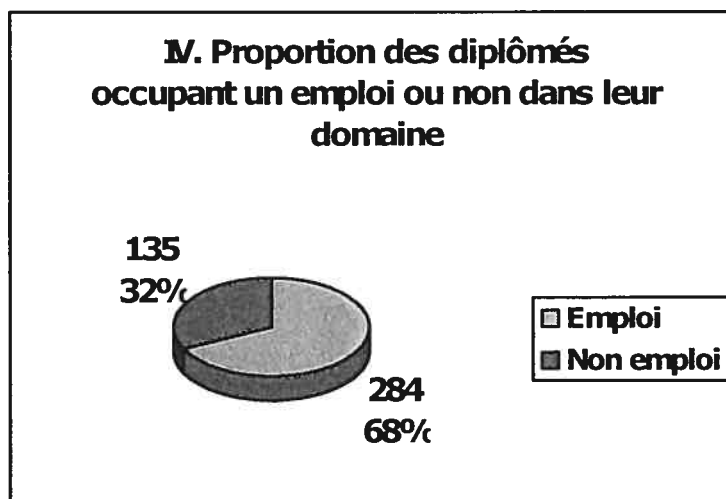
II. Répartition des diplômés et non-diplômés selon le programme d'études

	DIPLÔMÉS	NON -DIPLÔMÉS	TOTAL
INFORMATIQUE	337	202	539
TECHNIQUE D'INTÉGRATION EN MULTIMÉDIA	82	68	150
TOTAL	419	270	689

En matière de travail, on constate que 363 répondants (52,7 %), diplômés ou non, affirment jouir d'un emploi qui correspond au domaine de leurs études tandis que les autres, au nombre de 326 (47,3 %), déclarent ne pas travailler dans la sphère d'emploi correspondant à la formation reçue. Il est important de noter que si l'on considère ceux qui travaillent *effectivement* dans le domaine auquel ils se destinaient, on observe, chiffres à l'appui, que la majorité d'entre eux sont effectivement diplômés dans l'un ou l'autre des deux programmes sous la loupe. Sur ce registre, on note que 284 individus détenant un emploi dans leur domaine d'études, soit 78,2 % des membres de la génération numérique sondés, sont des diplômés issus de ce dernier. Cette tendance se confirme également lorsque l'on s'attarde sur ceux qui n'occupent pas d'emploi dans le domaine auquel les préparaient leurs études, puisque 58,6 % d'entre eux (191 individus) sont des non-diplômés.



Forts de leurs lettres de créance, 67,8 % des diplômés (284 individus) s'engagent ainsi dans le domaine que préparaient leurs études tandis que les 32,2 % restants (135 individus) reconnaissent que, malgré leur formation acquise, ils n'ont pas décroché d'emploi ou celui-ci ne s'aligne pas sur les diplômes acquis au collège ou à l'université.



Les proportions des diplômés qui occupent un emploi dans leur domaine varient en fonction du programme d'études. En effet, parmi les diplômés en multimédia, nombreux sont ceux dont les emplois ne correspondent pas au domaine de leurs études puisque plus de la moitié de ceux-ci (53,7 %) ont déclaré ne pas occuper un emploi correspondant à leur formation. Dans leur cas, on se voit donc obligé de nuancer le discours sur la « société du savoir » en notant que le diplôme ne représente pas forcément la clé d'insertion dans les entreprises associées à la « nouvelle économie ». Il en est toutefois autrement pour les diplômés en informatique qui, dans une large proportion (72,9 %), oeuvrent dans le domaine auquel les préparaient leurs études.

Diverses raisons expliquent le fait qu'ils n'avaient pas obtenu d'emploi au moment du sondage. Il faut avoir soin de noter que des répondants pouvaient encore être aux études dans le but d'obtenir le diplôme convoité, ou poursuivre leurs études aux cycles supérieurs, ou entreprendre une spécialisation dans le même domaine ou, enfin, avaient décidé de changer de cap en optant pour un autre programme d'études. Parmi ceux qui ont déclaré ne pas travailler dans leur domaines d'études, il faut aussi mentionner que certains d'entre eux, qui depuis qu'ils ont quitté les bancs de l'école, sont à la recherche d'emploi, vivent comme femmes ou hommes au foyer, bénéficient de l'assistance sociale ou occupent des postes aussi divers que vendeur, serveur, caissier, acuponcteur, agent de sécurité, conducteur de machinerie, physiothérapeute, etc.

À ce propos, on doit noter que parmi les diplômés, 19,3 % (81 individus) déclarent n'avoir *jamais* travaillé dans leur domaine d'élection et ce, depuis la fin de leurs études. En contrepartie, presque la même proportion d'individus, 17,4 % de non-diplômés, soit 47 d'entre eux, affirment avoir déjà travaillé, comme stagiaires ou détenteurs d'emplois réguliers et ce, en dépit du fait que leurs études n'aient pu être couronnées par un diplôme.

Le sondage en ligne cherchait aussi à mettre en évidence les difficultés auxquelles se sont heurtés nos répondants au cours de la recherche d'un emploi dans le domaine de leurs études. On constate que les difficultés ne diffèrent pas d'entrée de jeu selon le domaine choisi. Le « manque d'expérience » se révèle en cette matière la principale raison invoquée par les répondants, qu'ils se soient adonnés à l'informatique ou au multimédia. C'est le cas pour la majorité d'entre eux, soit 63 % des premiers et 52 % des seconds.

Sans égard aux domaines d'études, de 86 % à 91 % de nos interlocuteurs ont reconnu que la méconnaissance de la langue anglaise n'a pas représenté un obstacle dans leur recherche d'emploi. De même, le « nombre élevé d'heures de travail » exigé ne constitue nullement, à leurs yeux, un problème à l'insertion. De fait, de 91 % à 93 % des jeunes interrogés affirment ne pas y voir une difficulté susceptible de compromettre leur entrée dans le marché du travail. Enfin, les conditions de travail et les salaires peu attrayants ne posent problème que chez une proportion de répondants qui oscille entre 21 % et 24 %.

V. Difficultés rencontrées par les jeunes sans emploi selon le domaine de formation

		INFORMATIQUE	MULTIMÉDIA
Manque d'expérience	OUI	63 %	52 %
	NON	37 %	48 %
Piètre connaissance de l'anglais	OUI	14 %	9 %
	NON	86 %	91 %
Nombre d'heures de travail trop élevé	OUI	9 %	7 %
	NON	91 %	93 %
Salaire et conditions de travail non satisfaisants	OUI	21 %	24 %
	NON	79 %	76 %

Outre ces résultats, le sondage en ligne a également permis de cibler sur cette base les membres de la génération numérique visés qui *oeuvrent effectivement* dans leurs domaines d'étude, lesquels sont intimement associés à la nouvelle économie qui donne le pas à la société du savoir. De ce fait, l'analyse du rapport au travail de la génération numérique dans la nouvelle économie se basera sur les récits d'insertion recueillis de la bouche des jeunes qui ont axé leurs études sur les domaines en pointe avec la « nouvelle économie » que représentent le multimédia et l'informatique.

L'ANALYSE DES RÉCITS D'INSERTION DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE : LES ÉTUDES ET L'INSERTION EN EMPLOI

L'analyse des récits d'insertion cherchera dans cette voie à cerner le rapport au travail de nos représentants de la génération numérique en retraçant leurs trajectoires respectives depuis leurs motivations à choisir l'un ou l'autre des programmes d'études en phase avec la nouvelle économie, jusqu'à leurs aspirations traduites en termes de projets d'avenir. En détail, outre les motivations à étudier dans l'un ou

l'autre des domaines associés à la nouvelle économie, l'analyse tentera de cerner les formations acquises sous l'égide de la « société du savoir ».

Dès lors, leur insertion en emploi entrera en ligne de compte dans l'intention de retracer leur cheminement professionnel, les qualifications avancées et les conditions offertes aux jeunes de la génération numérique afin d'exercer leur métier. Sous l'angle de la notion sociologique « rapport au travail », l'analyse cherchera en même temps à mesurer la satisfaction à l'égard de leur emploi tout en s'étendant aux représentations qu'ils se font à la fois de leur domaine et de leur insertion.

LES ÉTUDES AXÉES SUR LES DOMAINES EN POINTE AVEC LA NOUVELLE ÉCONOMIE

L'APPRENTISSAGE DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE

Il importe de souligner dès le début que l'apprentissage de la génération numérique ne semble pas prendre pied sur les formations de haut niveau de l'économie du savoir. Au contraire, il appert que les connaissances et compétences acquises « sur le tas » ont, dans de nombreux cas, présidé au choix de l'un ou l'autre programme associé au multimédia ou à l'informatique. À cet égard, l'apprentissage hors des murs de l'école, qualifié aujourd'hui d'*informal learning*, selon l'expression consacrée, est monnaie courante tout autant en multimédia qu'en informatique.

Nombreux sont les informaticiens et les intégrateurs en multimédia, surtout les garçons, à s'être initiés à l'ordinateur par l'intermédiaire des jeux vidéo et de

l'Internet bien avant de déboucher sur des procédés informatiques complexes, à l'instar de la programmation. L'itinéraire n'a rien de singulier puisque nos interlocuteurs affirment que leurs collègues immédiats se sont également livrés à l'*informal learning* dans leur prime jeunesse. Sans être des as, ils ont su combiner sous un mode ludique l'expérience pratique et l'information pertinente, souvent glanée sur Internet, afin de donner corps à des compétences personnelles.

« J'avais appris quand j'étais petit à programmer un petit peu. C'est un cheminement assez typique chez les gens à peu près de ma génération, il y a bien des gens qui ont commencé comme ça. » (MTL_NE11840, 35 : 3)

« En informatique j'ai commencé à programmer je pense que j'avais 14, 15 ans. Pis j'ai appris des langages assez compliqués. » (MTL_NE11613, 33 : 16)

« Quand j'ai eu un ordinateur j'ai commencé à regarder sur Internet pour d'autres choses. Pis là j'ai vu du monde qui expliquait comment faire un site de base...J'ai essayé pis là j'ai commencé un petit peu comme ça, pis j'avais fait un site complet pour un concours au secondaire. » (MTL_NE12779, 51 : 12)

L'apprentissage sur le vif a aussi son utilité dans la formation en multimédia, les professeurs y voyant un moyen pédagogique efficace pour former des compétences susceptibles d'être ensuite certifiées. À la différence de l'informatique, les compétences des artisans du multimédia s'étendent également à l'esthétique et aux arts plastiques qu'ils peuvent intégrer dans leurs ouvrages.

« [Je m'orientais] vers le dessin. Même je me demande encore pourquoi je faisais de la programmation...j'ai appris par moi-même...je lisais des livres pis je...Curiosité totale. [...] Je sais qu'on avait eu Atari, Nintendo, Super Nintendo, on a eu ces trucs dans mon entourage pis c'est un truc qui

m'a rendu quand même je pense créatif. » (MTL_NE12784, 52 : 4, 52 : 19)

« Tu sais, j'avais une facilité à organiser les contenus [des sites Web]... je viens d'une famille de peintres, mon père, ma mère et ma grand-mère sont des peintres extraordinaires... donc au niveau graphique, c'est sûr que j'ai ramassé dans le fond [en moi] l'esthétique que j'ai développée avant et qui m'a servi ensuite dans le travail graphique, pis ça m'a aidé... » (MTL_NE12774, 50 : 18)

Force donc est de constater que l'intérêt de la génération numérique pour les nouvelles technologies ne se forme pas au gré des besoins d'une main-d'œuvre hautement qualifiée, mais se développe plutôt graduellement à travers leurs premières expériences, souvent dans l'enfance, en dehors des études de haut niveau. Leur esprit créatif, les aptitudes dans le domaine informatique et les compétences qu'ils développent grâce à ces moyens ont donc comme prélude un simple intérêt personnel façonné à partir de leurs premiers contacts avec l'ordinateur de la maison où ils avaient le loisir d'exploiter, sous une forme ludique, les jeux vidéo et les progiciels.

LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE À L'OMBRE DES INSTITUTIONS DU SAVOIR. ITINÉRAIRES

Sous l'angle du parcours qui a infléchi leurs études postsecondaires, peu de différences se font jour entre les étudiants qui ont choisi le multimédia et l'informatique. En effet, dans les deux cas, les études ne se font pas sur une seule lancée tant elles sont loin de se dérouler sous le signe de la continuité. De cette façon, il importe de remarquer que les études collégiales en multimédia s'effectuent plutôt selon une trajectoire non linéaire dont fait foi la citation suivante :

« Bien des rebondissements dans le fond, parce que j'ai fait mes sciences humaines. Après, je suis allée à l'université en éducation physique parce que j'aimais le sport, la psycho, pis la bio. Pis là, après ils ont démarré le nouveau programme de kinésiologie, fait que là j'ai fait le switch. [...] Pis par après j'ai pris un break d'une session. [...] fait qu'après je suis retournée en bureautique en attendant de rentrer dans le programme parce que c'était assez contingenté, pis j'ai été acceptée dans le programme intensif en multimédia. »
(MTL_NE12679, 02 : 15)

En effet, les collégiens s'inscrivent en foule à ce programme après avoir entrepris des études dans d'autres domaines, souvent éloignés, qui, inaptes à combler leurs attentes, les ont poussés vers le multimédia. Certains d'entre eux ont fréquenté l'université dans toutes sortes de programmes – en éducation physique, en psychologie, en arts ou en kinésiologie, par exemple – avant de mettre le cap sur des études techniques en phase avec leur créativité à laquelle ils peuvent donner une touche pratique. Leurs études sont également loin de se faire d'un seul jet. Au contraire, interrompre momentanément ses études, connaître l'échec dans certaines matières et prendre un congé sabbatique pour faire le point, émaille le cheminement qui les a finalement conduits à s'inscrire à ce programme collégial², cela faisant d'eux des étudiants animés par une motivation toute relative.

À l'instar de leurs collègues en multimédia, les étudiants en informatique ont un cheminement qui est loin d'être linéaire, tant il s'est amorcé dans d'autres disciplines — dont, assez étrangement, celles qui sont associées au domaine de la santé — qu'ils

² On doit noter que certains étudiants sont issus du programme intensif en multimédia, offert dans un cégep montréalais à l'intention des étudiants déjà détenteurs d'un diplôme collégial.

ont quittées sans véritable passion à leur égard. Dans l'idéal, ils auraient mis le cap sur d'autres programmes que l'informatique avant de découvrir leur intérêt pour ce domaine ou, par la force des choses, parce qu'ils ont mordu la poussière quand ils ont voulu s'inscrire en médecine, en physiothérapie ou en pharmacie, domaines réservés à des étudiants triés sur le volet.

« À l'origine, moi je voulais être chirurgien pédiatre [...] j'ai décidé de faire un mineur en physique et d'appliquer entre-temps pour entrer en médecine. C'est ce que j'ai fait, j'ai commencé mon mineur mais bon, dans ce temps-là, la médecine était très très contingentée, donc je me faisais recalcr à chaque fois. » (MTL_NE10866, 04 : 17)

Par un étrange paradoxe, ils affirment s'être butés à toutes sortes de difficultés durant leurs études, en frôlant même l'échec, mais confessent du même souffle s'y être consacrés avec une certaine désinvolture qui ne leur est pas étrangère puisque leurs études secondaires et collégiales se sont également faites sans excès de zèle :

« J'étudie pas, je ne vais pas à mes cours, je ne fais pas les travaux... C'est ça. Je ne suis pas un bon étudiant. Je réussis bien parce que bon ! Quand il faut des fois je donne un rush. Mais c'est ça, je m'arrange pour passer pis c'est tout. » (MTL_NE11428, 24 : 65)

Nous pouvons toutefois noter que les meilleurs d'entre eux n'hésitent pas à se démarquer en poursuivant leurs études aux cycles supérieurs grâce aux bourses qu'ils obtiennent sans difficulté.

LE TRAVAIL DURANT LES ÉTUDES

Les difficultés encourues et les parcours scolaires non-linéaires des étudiants peuvent nous amener à déduire que leurs études occupent un second rang par rapport au marché du travail qu'ils privilégieraient. Or, si l'on est fondé à penser que, chez les étudiants d'aujourd'hui, il est de mise de partager ses études avec un petit boulot, force est de constater que nos interlocuteurs ne sont pas si nombreux à travailler parallèlement à l'accomplissement de leur scolarité. Il n'y a donc pas de forte tendance qu'on observe chez eux qui pourrait aller de pair avec une volonté de gagner rapidement et à tout prix le marché du travail.

De cette façon, travailler parallèlement à leurs études peut, selon les craintes de certains, en arriver à compromettre leur réussite. Ainsi, en informatique, partager ses études avec le travail se révèle un enjeu de taille puisque les candidats à cette profession sont aussi nombreux à travailler tout en acceptant d'hypothéquer leurs études, qu'à y renoncer pour ne pas compromettre leurs chances de réussite :

« Je ne voulais pas travailler en même temps que j'étudiais parce que je croyais que ça me nuirait. Moi j'ai toujours aimé avoir beaucoup de temps, alors je me dis... Bon je ne voulais pas me dire *Ah là, vendredi j'ai pas de cours, mais je vais travailler!* T'sais si j'ai un travail à faire, ben je peux m'y mettre vendredi, je sais que j'aurai rien ce jour-là. Alors c'est pour ça que je ne voulais pas travailler en même temps que je faisais des études. » (MTL_NE11613, 374 : 382)

« Mes années universitaires ont été plutôt... je travaillais 25 heures/semaine, fait que j'avais un temps limite pour mes devoirs, fait que veut, veut pas, je faisais le strict minimum en fin de compte. J'allais pas plus loin que je pouvais, parce que j'avais pas le temps...là ! » (QC_NE14034, 69 : 85)

Les adeptes du multimédia, ne sont pas nombreux à détenir des emplois réguliers durant les études, mais tendent plutôt à se familiariser avec leur domaine d'élection en décrochant des contrats de courte durée susceptibles de garnir leur portfolio qui fait office de carte de compétence. De la sorte, travailler en effectuant quelques contrats n'entame pas la réussite de leurs études puisqu'ils n'y accordent que le temps strictement nécessaire et qu'ils baignent du même coup dans leur domaine d'élection :

« ...moi j'étais là pour faire [le contrat] une première fois, puis le fait que je l'ai fait une fois là, c'est ça qui a fait que j'en ai eu cinq, six autres au cours de ma technique. [...] Bien moi, pendant que j'étais étudiant, j'ai pas eu d'emploi. Bien j'en ai eu au début, mais à partir du moment où j'ai eu mon premier contrat, j'ai arrêté de travailler, d'avoir des emplois. » (MTL_NE12837, 329 : 341)

Si le parcours scolaire de la génération numérique apparaît fluctuant et discontinu, ce n'est toutefois pas dans le seul but d'obtenir de meilleures perspectives d'emploi en s'insérant rapidement dans le marché du travail. Leur itinéraire scolaire irrégulier et les difficultés auxquelles ils se sont butés durant leurs études ne correspondent pas non plus au discours associé à la société du savoir où les compétences de haut niveau prennent leur source dans les aptitudes apprises aisément à travers les études hautement qualifiées. Au contraire, bien que leurs études soient axées sur les domaines en pointe avec la nouvelle économie, l'apprentissage des jeunes en multimédia et en informatique se fait beaucoup plus selon une trajectoire non linéaire, où les connaissances et compétences acquises en dehors des bancs d'école, « sur le tas », ont valeur d'or. Après avoir analysé le parcours de la génération numérique

durant leurs études en lien avec l'économie du savoir, il convient désormais de se pencher plus spécifiquement sur l'insertion à laquelle celles-ci donnent droit dans l'orbite du travail.

L'INSERTION DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE DANS L'ORBITE DU TRAVAIL

La mobilisation des connaissances en emploi témoigne de la mise en œuvre des savoirs acquis sur les bancs d'école et des compétences pratiques qui en découlent d'office. Sous ce chef, l'analyse cherche donc à cerner la pertinence des connaissances en pointe avec la nouvelle économie et les emplois dévolus à la génération numérique.

LES QUALIFICATIONS REQUISES

S'ils ont la chance de trouver un emploi dans leur domaine, les novices du multimédia mettent en œuvre le large éventail des connaissances acquises qui, de par sa généralité, leur permet d'être polyvalents et flexibles d'entrée de jeu, puisqu'ils se sont frottés tant aux arts qu'aux techniques informatiques. De ce fait, leur formation leur donne des ressources afin de se spécialiser eux-mêmes selon les exigences de leurs emplois, mais également de pouvoir acquérir sur le tas de nouvelles connaissances dans le but de se perfectionner de leur propre chef.

« Bien on a appris ça la polyvalence je pense. C'est quelque chose qu'on sait. Ça c'est notre plus qu'on a. Vu qu'on connaît un peu de tout, on est capable de partir avec une base

de quelque chose puis on a les ressources pour aller pousser plus loin. » (MTL_NE12842, 55 : 50)

Ils découvrent toutefois sur le terrain que les employeurs ne sont pas au fait du nouveau programme dont ils sont issus et, par conséquent, en paient le prix en se voyant ignorés par les offres d'emplois ouvertes aux techniciens spécialisés. Ils sont donc contraints de jouer le jeu et de s'enrôler sous diverses spécialisations (webmestre, programmeur, etc.) afin de s'afficher ensuite sous leur vrai visage d'intégrateur en multimédia.

« C'est parce que ça commence. On sort de l'école. Mais, pour moi, d'ici quelques années ils vont savoir qu'est-ce qu'on est capable de faire. Comme je te dis, ils ne sont pas conscients du tout de ce qu'on peut faire. Il va falloir leur montrer. » (QC_NE15813, 92 : 25)

En informatique, le programme de formation apparaît décalé à bien des égards par rapport au marché du travail. La théorie acquise dans ce cadre est rarement mobilisée en emploi, surtout axé sur la résolution de problèmes pratiques. L'absence de stages en entreprise est venue renforcer la nature théorique de la formation. Les emplois se conforment rarement à l'ensemble des connaissances et des compétences acquises. Les tâches qui leur sont dévolues en entreprise sont à ce point de nature technique que nos informaticiens ne voient pas l'utilité d'une formation universitaire pour les exécuter.

Les entreprises se font toutefois exigeantes au moment du recrutement en demandant au candidat de présenter son diplôme de baccalauréat, mais en restant assez

indifférentes à propos de la formation que ce document certifie. Un de nos interlocuteurs note à ce sujet :

« En fait, je dirais non [que la formation universitaire est utile dans l'emploi], parce que dans ce qu'on apprend à l'université, il y a plein de choses dont je ne me sers plus... mais pour les [employeurs] c'est seulement l'habileté à résoudre des problèmes, puis à apprendre de nouvelles choses [qu'ils recherchent]. Mais je pense qu'eux autres ils cherchent des gens qui sont capables de passer à travers un bac. Ça leur prouve que cette personne-là est apte à résoudre toutes sortes de problèmes si elle est capable de passer à travers ça [d'obtenir son diplôme]. » (MTL_11505, 32 : 17)

Ainsi, les études de haut niveau en pointe avec les domaines du savoir sont loin de garantir derechef la reconnaissance que les jeunes en multimédia et en informatique auraient souhaitée de la part de leurs employeurs. En effet, si leur formation leur donne les ressources nécessaires pour pouvoir ensuite tirer leur épingle du jeu une fois sur le marché du travail, il est moins clair qu'elle certifie qu'ils pourront facilement y accéder tant ceux qui les emploient y sont indifférents. Sous-estimées, ignorées ou méconnues, les qualifications acquises par leurs études ne semblent pas être au premier rang des réquisits pour s'insérer en emploi.

L'INSERTION EN EMPLOI DANS LA NOUVELLE ÉCONOMIE

Sous l'angle de l'insertion professionnelle, ce sont les stages en entreprise des collégiens du multimédia qui tendent à se muer en premier emploi dans le domaine. Le contrat à durée déterminée se révèle, pour la majorité d'entre eux, la forme d'emploi qui devient la règle. En effet, si le travail s'inscrit immédiatement à leur

programme après les études, il correspond à de petits contrats qui prennent rarement la forme d'un emploi régulier. L'élaboration de sites Web est souvent leur lot et vient meubler leur curriculum. « Dans ce milieu-là [...], tout est une question de portfolio puis d'expérience et pour cela, il faut faire des contrats. » (MTL_NE12774, 50 : 26)

Faute d'expérience, ils acceptent volontiers ce régime de travail sans autre motivation que de prendre pied dans le domaine en ayant continuellement des contrats en main. Ils comptent sur le bouche à oreille et sur leurs réseaux personnels pour les décrocher. Les contrats obtenus, exécutés simultanément ou successivement, donnent à leur trajectoire professionnelle une forme discontinue. Dans ces conditions, ils n'hésitent pas à se qualifier de travailleurs autonomes et les plus audacieux d'entre eux nourrissent l'ambition de créer leur propre entreprise. Leurs services restent sujets, pour ne pas dire vulnérables, à la demande. Ils tolèrent cette situation pour la raison qu'ils bénéficient souvent d'un certain soutien de leurs parents.

À l'instar de leurs collègues en multimédia, les informaticiens ont pu décrocher des emplois dans les entreprises qui avaient accepté de les accueillir comme stagiaires. Ils y sont recrutés sous contrats renouvelables afin que l'entreprise puisse compter sur leurs services. Si le recrutement ne posait pas problème avant l'effondrement du Nasdaq⁵, les nouveaux venus se heurtent actuellement à la rude concurrence puisque leurs aînés, débauchés en masse, sont devenus demandeurs d'emploi face à des

⁵ *National Association of Securities Dealers Automated Quotation System*

entreprises de plus en plus exigeantes : « Ils ont fait des mises à pied. Ça commençait à aller... puis les affaires de la Bourse, puis tout ça. Ils n'étaient pas sûrs, ça fait qu'ils ont commencé à mettre à pied finalement, ils ont fermé. » (MTL_NE10800, 10 : 38)

Sur la touche, l'un et l'autre groupe ne sont guère enclins à développer un sentiment de loyauté envers l'entreprise qui les emploie et n'hésitent pas à courtiser d'autres employeurs comme en font foi leurs trajectoires sinueuses :

« Puis là je parlais avec quelqu'un, un ami à moi, puis il travaillait pour une petite compagnie, il dit « Ah! Viens travailler avec nous. » Ça fait que je me suis dit Ah! Pourquoi pas ? J'ai fait le *move* même si c'était pas trop à mon avantage ... » (MTL_11380, 28 : 25)

Les périodes de chômage perturbent le cheminement professionnel de certains d'entre eux sans nécessairement les acculer à l'impasse. La mise sur pied d'une entreprise ou la création de son propre emploi ouvre une perspective permettant d'échapper à la traversée du désert.

« C'était pas clair que les contrats étaient pour se renouveler, fait qu'ils n'étaient pas sûrs de me garder [...] donc, là je me suis créé ma petite entreprise, je me suis dit : je vais travailler pour moi, peut-être pas beaucoup mais au moins ce que je ferai ce sera ça. » (MTL_NE12242, 36 : 25)

Prompte à passer d'un emploi à l'autre, la génération numérique qui évolue dans le marché du travail a un cheminement professionnel qui se déroule sous l'égide de différentes entreprises ou au gré des différents contrats qu'elle réussit à obtenir.

Ainsi, bien que l'apprentissage du métier s'opère à travers les stages qui se métamorphosent souvent en premier emploi, leur parcours professionnel s'établit en somme sous le signe de la discontinuité.

MONTRER PATTE BLANCHE DANS LES ENTREPRISES DE LA NOUVELLE ÉCONOMIE

Au fil de leur cheminement professionnel, nos interlocuteurs se sont aussi heurtés aux exigences des employeurs dans la course à l'emploi idéal. Sur ce plan, on observe des différences plus ou moins marquées entre les domaines et les niveaux de scolarité.

Si les jeunes informaticiens doivent présenter leur diplôme pour obtenir un emploi, ils doivent également compter sur leur expérience professionnelle étendue aux habiletés qu'ils ont développées par leurs propres moyens : « Il fallait que tu aies un bac, que tu connaisses des langages de programmation, des trucs comme ça » (MTL_NE10800, 10 : 44). « C'est beaucoup l'autonomie, être capables de créer par soi-même » (MTL_NE10860, 14 : 17).

Les employeurs s'enquière souvent des compétences personnelles acquises sur le tas par le candidat. En réalité, ils cherchent à savoir s'ils ont affaire à des passionnés qui, souvent depuis l'enfance, se sont initiés aux technologies informatiques : « Ils cherchent des gens qui avaient déjà pratiqué la programmation avant leurs études. C'est parce que souvent, ces gens-là aiment beaucoup programmer, ils ont appris par eux-mêmes, ça démontre leur intérêt » (MTL_NE11428, 30 : 9).

L'autonomie née dans cette veine témoigne de leur aptitude à être au fait de l'actualité du domaine et, par conséquent, d'être ouverts à la nouveauté en s'y adaptant sur-le-champ. Sous le toit des entreprises, ils doivent pouvoir communiquer facilement afin d'œuvrer en équipe qui fait office de vecteur de production. L'esprit d'initiative vient couronner cette aptitude à pouvoir travailler de concert avec d'autres, tout en étant capables de contribuer individuellement au programme de l'équipe. Aux yeux de nos jeunes interlocuteurs, les nombreuses mises à pied causées par l'effondrement du Nasdaq ont contribué au resserrement des qualifications requises par les entreprises. « T'sé avant informatique c'était facile de se trouver une job, tout le monde t'appelait. Là je vois des gens qui cherchent vraiment pour trouver, donc c'est pas facile, ça tombe pas du ciel » (MTL_NE10860, 14 :15).

Contrairement à leurs collègues de l'autre domaine, les jeunes en multimédia ne sont pas nécessairement tenus d'afficher leur diplôme. L'expérience vaut davantage, à bien des égards, afin d'obtenir l'emploi convoité sur la base de compétences matérialisées dans un portfolio propre à les montrer sur pièces :

« Mais ils regardent plus l'expérience ou le portfolio que vraiment juste les études. Tu dis, j'ai fait ma technique en intégration multimédia, oui ok, mais regarde ce que tu es vraiment capable de faire. Si t'as déjà eu des contrats ou ton portfolio. » (MTL_NE12779, 51 : 15)

« Mais la plupart demandent [le diplôme] juste pour s'assurer que tu as des compétences. Mais je pense que c'est plus ton portfolio ou tes réalisations qui démontrent la qualité de ce que tu fais, de ce que tu es capable de faire, tu sais. » (QC_NE15911, 98 : 16)

L'art joue un rôle dans le multimédia et le curriculum en fait l'étalage. Toutefois, les habiletés techniques font loi dans le domaine, mais la créativité artistique ne les supplante pas. Les qualités personnelles des jeunes en multimédia entrent aussi en ligne de compte pour obtenir un emploi ou décrocher un contrat. À cet égard, ils doivent se montrer autonomes, faire preuve de débrouillardise et être aptes à vulgariser les applications de leur domaine par le fait qu'il reste méconnu en entreprise :

« Mais surtout le côté esthétique c'est rendu vraiment important. Donc les employeurs cherchent beaucoup des qualités artistiques, tu sais [...] Puis à part ça, le côté esthétique, la technique. Capable d'avoir un bon sens de la communication [...] d'arriver à expliquer mettons, toi tu as un super de beau concept, mais de l'expliquer clairement à ton employeur [...] Mais l'employeur lui il ne sait pas nécessairement gros de l'informatique, tu sais. Il faut avoir quand même les bonnes aptitudes en communication aussi. Il faut être capable de vulgariser les technologies que tu utilises. » (QC_NE15872, 95 : 10)

La polyvalence, la flexibilité et la capacité à travailler en équipe figurent également au rang de qualifications requises pour exercer le métier, surtout sous le toit de petites entreprises :

« Là, dans la situation que je suis, c'est une entreprise qui démarre. [...] Faque sur le coup, c'est super pratique d'être polyvalent. Les trois quarts des personnes que je connais dans la technique qui travaille, c'est dans des entreprises jeunes, qui ont besoin de personnes qui voient tout. Qui sont autant capables de comprendre l'équipe de programmation que l'équipe d'artistes, que la gestion. [...] À date, ce que j'ai compris... généralement là, c'est pas encore technique ce qu'ils demandent. C'est vraiment le côté personnel. Si ta

personnalité *fite* avec ce que tu vas faire... »
(MTL_NE12872, 56 : 7)

Contrairement au secteur privé, l'appareil gouvernemental, basé à Québec, fait appel à leurs services en fonction de leur formation à laquelle on donne du crédit :

« Tu remplis un formulaire. Ils ont dit : *Wow, elle est en deuxième année d'intégration en multimédia, elle doit être bonne*, fait qu'ils m'ont choisie. » (QC_NE15778, 90 : 10)

« Mais je sais que, en tout cas pour le multimédia, pour l'infographie, ce n'est pas nécessaire d'avoir un diplôme. Quand tu as un beau portfolio, tu es capable de montrer ce que tu es capable de faire, je pense qu'il n'y a pas de problème. Mais bon, au public, c'est différent. »
(QC_NE15827, 93 : 33)

Ainsi, les qualités recherchées par les employeurs sont conçues sur deux plans différents. D'abord, l'expérience, le savoir-faire et les habiletés techniques attestés par le curriculum et, dans le cas des artisans du multimédia, par le portfolio. Ensuite, ils doivent être aptes à travailler en équipe, savoir communiquer, faire preuve d'autonomie, de flexibilité et de polyvalence, qualités qui s'enracinent profondément dans leur personnalité et qu'ils doivent engager dans ce qu'on attend d'eux. À ce titre, il importe de noter que le seul fait d'avoir obtenu l'attestation que constitue le diplôme dans les domaines de pointe ne se révèle pas suffisant aux yeux des employeurs qui, par conséquent, seront aussi enclins à mettre l'accent sur d'autres exigences telles l'expérience et les qualités personnelles.

LES COMPÉTENCES ACQUISES PAR OBLIGATION

Il convient ici d'envisager l'importance des connaissances mobilisées par l'exercice du métier qui, nées de l'expérience pratique, outrepasseraient les savoirs acquis sur les bancs d'école. Les moyens adoptés pour les acquérir, qui en théorie correspondent à l'*informal learning*, révèlent des différences propres aux domaines considérés.

Se tenir à jour est de la toute première importance en informatique, continuellement sujette au développement. Forts de l'actualité des nouveautés dans le domaine, les jeunes informaticiens prennent le pas en naviguant sur Internet afin de s'intégrer, au besoin, à des communautés virtuelles aptes à trouver réponse à leurs questions, en échange de leur propre savoir-faire. Bien qu'ils bénéficient de formation en entreprise, ils préfèrent néanmoins s'informer de leur propre chef en ayant soin de se qualifier d'autodidactes.

« ...je regarde toujours ce qu'ils font pour voir où ils sont rendus, puis tout ça [...] on essaie de voir qu'est-ce qu'il y a dans les entreprises que les gens demandent, tout ça... puis on essaie... ben t'sais des fois on essaie de s'entraider un peu pour les enseigner, mais c'est pas nécessairement évident, là... Mais moi, c'est ça que je fais, Internet et revues, puis les contacts. » (MTL_NE10814, 195 : 206)

« C'est surtout par moi-même, mais j'ai aussi accès à de la formation dans le cadre de mandats particuliers. Mais c'est à moi de faire quand même un survol de qu'est-ce qui se passe dans le monde informatique. » (QC_NE13054, 177 : 189)

La résolution des problèmes sur lesquels ils butent amène leurs collègues en multimédia à vouloir être en phase avec les développements des techniques auxquels

ils recourent pour réaliser leurs projets en temps utile. S'ils sont entrepreneurs, ils seront forcément à l'affût des plus récents développements dans leur domaine afin de mettre en exergue la qualité de leurs services.

« ...mais un bon entrepreneur devrait aller au devant des besoins de ses clients, moi c'est ce que j'essaye de faire, en tout cas, d'avoir plus de connaissances possibles, pour être plus efficace pis pour être fier de mon travail [...] je vais pouvoir investir de l'énergie pour accumuler de nouvelles connaissances que le client ne m'a peut-être même pas demandées ou ne me demandera pas avant deux ans, trois ans. [...] je me tiens au courant de nouveaux logiciels, nouvelles versions que j'utilise déjà [...] Donc c'est ça, tests, lecture, comparaison, Internet, je me spécialise dans l'heure. » (MTL_NE12743, 241 : 259)

Sous le toit des entreprises en multimédia, l'usage de nouveaux logiciels peut être imposé aux jeunes employés qui, par ricochet, sont enclins à parfaire leurs connaissances et leurs compétences afin de relever ce défi :

« S'il y a des nouveaux logiciels, oui, ils l'installent sur l'ordinateur puis... puis tu t'arranges avec [...] Mais oui, ils ont des logiciels assez récents quand même, mais il y a personne qui... t'sais je gosse dedans pis je finis par figurer comment ça marche. Mais je n'en aurais pas de formation, rien de ça. » (MTL_NE12837, 171 : 186)

L'acquisition de nouvelles connaissances est donc constamment de mise dans ces domaines tant le développement y est incessant. Les jeunes artisans qui y font face doivent de ce fait constamment parfaire leurs compétences et se familiariser avec de nouvelles applications pratiques, sans toutefois que cela se traduise par d'autres formations de haut niveau. En effet, les connaissances sont acquises dans l'exercice

même de leur métier, à travers l'*informal learning*, en dehors des savoirs propres au circuit scolaire. L'insertion de la génération numérique dans l'orbite du travail apparaît donc au premier regard bien loin du discours que porte la nouvelle économie sur les domaines de pointe. Pour mieux dégager le rapport spécifique que celle-ci entretient avec le travail, il importe désormais de se pencher plus précisément sur les emplois dits « hautement qualifiés » auxquels elle devrait, selon ce même discours, avoir immanquablement droit.

CHAPITRE 5

L'EMPLOI, LE « RAPPORT AU TRAVAIL » ET L'INSERTION DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE DANS LA NOUVELLE ÉCONOMIE

Ce chapitre propose de porter au jour la conception du travail dans l'esprit de la génération numérique. Dans cette optique, il cherche à mesurer la satisfaction que la génération numérique entretient envers l'emploi dans la nouvelle économie au regard des conditions de travail qui leur sont dévolues. La création d'entreprises sera aussi analysée sous cet angle. On s'emploiera également à relever les représentations du domaine choisi par les jeunes afin de cerner leur sentiment ou non d'être intégré dans le marché du travail au cœur des domaines de pointe que sont le multimédia et l'informatique.

LA CONCEPTION DU TRAVAIL DANS L'ESPRIT DE LA GÉNÉRATION NUMÉRIQUE

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 « 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 clients [...] 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 couleurs instrumentales en s'alignant sur la sécurité d'emploi, particulièrement chez les jeunes fonctionnaires en poste à Québec, afin de vivre agréablement et sans être à l'étroit dans leurs finances. Le travail se conçoit plus largement comme un moyen d'enrichir leur vie hors 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)

Par ailleurs, 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 *l'fun* de bien connaître un langage de programmation, mais à un moment donné ça devient tellement facile de programmer que ça en devient platte... Donc c'est *l'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 qu'il faille 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)

Il importe toutefois de considérer la conception qu'entretient la génération numérique à l'égard de l'emploi, en regard des types d'emplois qui lui sont dévolus dans le marché du travail et de la satisfaction qu'elle en retire.

L'EMPLOI DANS LA NOUVELLE ÉCONOMIE

CONDITIONS DE TRAVAIL

Sur le plan des conditions de travail, elles se différencient selon les secteurs dans lesquels évoluent nos représentants de la génération numérique. En effet, les informaticiens à l'emploi de l'entreprise privée s'y intègrent d'abord en décrochant des contrats pour ensuite obtenir un emploi régulier sans droit d'ancienneté ni sécurité. À cet égard, on voit surgir une espèce de paradoxe en la matière. En réponse à la question « bénéficies-tu d'un emploi permanent ? », ils font montre d'assurance en affirmant d'emblée « être permanent » avant de nuancer qu'en réalité leur emploi ne tient qu'à un fil. En effet, sous contrat, ils risquent continuellement d'être

remerciés par leur employeur, s'il se montre insatisfait de leur performance ou si l'entreprise se trouve subitement en mauvaise santé économique.

« On dit que c'est un poste permanent, mais c'est pas vraiment. Si les profits baissent un peu, on peut partir. » (QC_NE13054, 353 : 417)

« La sécurité d'emploi est mettons à l'année, c'est sécuritaire à peu près pour un an, une fois que t'as signé. On signe des contrats... c'est un contrat, à chaque année... À moins que l'entreprise soit en grosse difficulté financière, ton contrat est assez assuré. C'est ça, c'est à peu près un an. » (MTL_NE11428, 30 : 27)

D'emblée ils restent muets sur leurs avantages sociaux, et leur silence à ce sujet laisse entendre qu'ils en sont dépourvus. De la même manière, le salaire ne se révèle nullement l'affaire névralgique à leurs yeux. La possibilité d'organiser son propre horaire entre cependant de façon plus prononcée en ligne de compte pour eux. Toutefois, l'analyse révèle que l'organisation de l'emploi du temps semble limitée. Elle joue sur la possibilité de commencer et de terminer la journée de travail selon leur horaire personnel, sans enfreindre l'obligation de travailler pendant le nombre d'heures pour lequel ils sont rétribués. Les heures supplémentaires qui figurent régulièrement à leur programme sont cependant rarement payées.

« C'est du 8 h 30 à 16 h 30, mais on peut choisir soit 8 h à 16 h ou 9 h à 17 h , c'est pas un horaire variable en tant que tel, mais tu peux quand même l'adapter. » (QC_NE13054, 35 : 34)

« On regarde pas vraiment le temps, on regarde pas le trente-cinq heures, on fait juste dire : « bon là je pense que j'ai fait une bonne journée ! » puis on s'en va [...] On dépasse toujours quand même [les 35 heures.] » (MTL_NE12242, 504 : 596)

Le salaire et les avantages sociaux s'établissent sur une base individuelle et discrétionnaire. Ils sont négociés en face-à-face, derrière des portes closes, sans que les collègues soient informés de l'entente conclue. Dans ces conditions, ils doivent évaluer leur position sur l'échiquier en cherchant par divers subterfuges à connaître celles de leurs vis-à-vis dans le cadre d'un jeu qui peut se métamorphoser en un miroir aux alouettes.

« Ben moi je leur ai dit que je m'attendais à un peu plus que ce qu'ils m'ont donné, en comparant avec ce que mes amis pouvaient me dire qu'ils gagnaient... » (MTL_NE10885, 16 : 39)

« On ne connaît pas vraiment les salaires des autres par exemple. C'est assez caché pour ça là. On connaît notre salaire à nous pis on joue là-dessus entre nous. Moi je me compare souvent à la classification CS (*Computer Scientist*). Avec tant d'années d'expérience, si je compare mon salaire avec les autres, c'est pas mal équivalent. Donc, je suis satisfaite de ce que j'ai. » (QC_NE13572, 73 : 35)

À l'inverse, les informaticiens qui œuvrent dans la fonction publique bénéficient d'une sécurité d'emploi ou sont en voie de l'obtenir en se pliant aux règles en vigueur. Leurs rétributions se conforment à une échelle salariale qui tient compte de leur formation, de leur diplôme, des exigences et des responsabilités du poste occupé. Les conditions de travail sont établies publiquement et ont force de loi. La flexibilité de l'horaire est également appréciée dans leurs rangs, bien qu'elle soit beaucoup plus balisée.

« [Le salaire] c'est annuel. C'est basé sur des échelons, donc on a différents échelons dans un tableau et en fonction des années d'expérience qu'on a, on est placé dans tel ou tel échelon. » (MTL_10866, 15 : 55)

« Il y a des plages horaires qu'on est tenues de respecter, c'est-à-dire de 9 h 30 à 11 h 30 puis de 13 h 00 à 15 h 30. Il faut faire 35 heures par semaine. Mis à part ça, il y a beaucoup de liberté. On peut prendre des congés de dernière minute quand on a un empêchement, il y a beaucoup de flexibilité, les gens sont compréhensifs. » (QC_NE13399, 342 : 356)

Pour ces jeunes travailleurs de la fonction publique, les heures supplémentaires, rares, trouvent une contrepartie sous forme monétaire ou sous forme de congés. La sécurité d'emploi vaut son pesant d'or dans leur esprit, contrairement à leurs collègues au service d'entreprises privées, qui se targuent de ne pas en avoir besoin puisque leur emploi bénéficie de flexibilité et de mobilité.

Quant aux artisans du multimédia, ils font face à la précarité de manière nettement plus marquée que leurs collègues en informatique. Souvent travailleurs autonomes ou patrons de petites entreprises, ils doivent continuellement offrir leurs services afin que l'on fasse appel à eux dans un marché où la concurrence est rude.

Le travail s'effectue au rythme des contrats dont le volume détermine autant l'horaire que les revenus. Si tout baigne dans l'huile, le programme de travail est surchargé et ne laisse aucun répit. En contrepartie, le régime des vaches maigres s'applique lorsque les contrats se font rares. Le travail s'immisce souvent dans la vie privée en s'exécutant à domicile selon un horaire flexible défini avec une grande marge de manœuvre. Les heures supplémentaires sont rarement rétribuées sous forme monétaire ou autre.

« Je suis chez nous, j'ai pas besoin d'aller à la job à 8 h 00 ou au niveau de l'horaire ça c'est complètement flexible. Je peux travailler à 3 h 00 le matin comme je peux travailler à 7 h 00 le matin, peu importe. » (QC_NE15911, 98 : 40)

« ... c'est loin d'être stable, parce que quand ça va bien, tu travailles trop pis quand ça va mal, tu travailles pas, donc il n'y a pas de juste milieu là [...] c'est sûr qu'il n'y a rien de régulier là-dedans là. Parce que tu vas travailler 80 heures dans une semaine pis l'autre d'après, ça se peut que ce soit 20, t'sais... » (MTL_NE12774, 50 : 34 ; 50 : 38)

« ...parce que des semaines de 40 heures, c'est rare. Juste 40 heures, c'est ben rare. [...] Je commence à m'habituer à l'horaire ... Au début, ça a fessé. Ho !, on est rendu à 65 heures cette semaine pis il faudrait qu'on finisse ça... hark ! » (MTL_NE12872, 56 : 10; 56 : 56)

Les salaires correspondent aux revenus issus des contrats obtenus ou de rétributions largement soutenues par les fonds publics versés aux entreprises. Force est de constater à cet égard qu'ils sont relégués au bas de l'échelle salariale et que, par conséquent, oeuvrer en multimédia ne représente pas une mine d'or. La sécurité d'emploi brille par son absence et faute de l'avoir, ils sont nombreux à affirmer qu'ils vivent sur la corde raide :

« Oui, la sécurité d'emploi c'est important pour moi, c'est super stressant de ne pas l'avoir... tu as des contrats, tu travailles tout le temps, puis ensuite tu ne fais plus d'argent, t'as rien... ça c'est stressant. » (MTL_NE12635, 44 : 34)

« J'aurais pensé faire un peu plus. J'étais supposé faire un peu plus même, avant de rentrer, mais c'est la subvention qui a fait la différence, parce que la subvention a offert moins qu'ils étaient supposés. [...] ça a changé un peu les plans de mon employeur. Mon salaire a baissé de 4 dollars de l'heure de qu'est-ce qui était prévu. » (MTL_NE12837, 54 : 52)

L'entrée dans le métier en multimédia et en informatique, on l'a vu précédemment, a pour tremplin les contrats de travail acquis à la suite d'une rude concurrence. Ainsi, le temps de travail n'est pas compté et les heures supplémentaires trouvent rarement de contrepartie et ce, sans que quiconque ne s'en scandalise tant cette pratique paraît courante. De la même manière, les avantages sociaux et la sécurité d'emploi se présentent également comme des denrées rares dans ces domaines. Les entreprises les emploient en somme sur la base de contrats à durée déterminée et fondés sur des ententes mutuelles souvent sujettes à des changements au nom de la flexibilité.

Le court terme est de rigueur et, dans ces conditions, nos jeunes artisans doivent s'y résoudre, bon gré, mal gré. La précarité, on l'a bien vu, frappe davantage les techniciens que les informaticiens. Dans ce cas, mis à part pour les quelques informaticiens qui oeuvrent dans la fonction publique, les conditions de travail s'accroissent, pour ceux qui oeuvrent sous le toit des entreprises, de la flexibilité qui leur est caractéristique.

FLEXIBILITÉ ET MOBILITÉ

Sur la base de la description qu'ils font des conditions de leurs emplois, il importe de les analyser sous l'angle de la flexibilité et de la mobilité. En termes théoriques, la flexibilité se conçoit comme « l'aptitude à l'adaptation et à la transformation d'un système afin d'accroître ses chances de survie et sa qualité d'intégration dans un environnement ». (Tarondeau, 1999 : 7) Quant à la mobilité, elle correspond à la

capacité de se voir déplacé soit d'un poste à un autre, soit d'un lieu à un autre, par exemple du siège social d'une compagnie à l'une de ses filiales.

Dans cette perspective, aucune différence n'apparaît en la matière entre les domaines de l'informatique et du multimédia. En effet, dans les deux cas la flexibilité et la mobilité sont monnaie courante. Sous le toit de l'entreprise, il est de bon ton de changer continuellement d'occupation et de tâche, afin de suivre le roulement des projets et des échéances qui leur sont associés. La mobilité entre entreprises semble également requise pour se conformer à ce régime. Loin de leur déplaire, ce rythme leur permet d'améliorer leurs connaissances et leurs compétences, tout en les obligeant de bon gré à les partager dans le feu de l'action. La capacité de s'adapter à tout changement se fait donc vertu dans leurs rangs. Il est évident que la flexibilité et la mobilité correspondent à des pratiques d'entreprises - voire même à une culture - qui traduisent une « organisation en réseau ». (Castells, 1998)

« Chaque année on rencontre notre superviseur pour parler de ce qui est arrivé durant l'année, puis moi c'est clair que si à un moment donné je trouve que je manque de défis, il faut qu'il me place ailleurs, il faut que j'apprenne d'autres choses. Ils sont bien ouverts à ça, Donc, on travaille là-dessus puis je pars sur d'autres choses... » (QC_NE13645, 74 : 26)

« Il y a beaucoup de gens qui, dans l'entreprise, si ça ne convient plus dans un département, ils vont aller travailler dans un autre. Il y a beaucoup de transfuges comme ça qui font le tour puis qui se promènent un peu pour avoir une formation un petit peu plus poussée; puis c'est bien vu de le faire aussi. » (QC_NE13054, 63 : 47)

Reconnaissons-le, la culture en réseaux, fondée sur la flexibilité est la mobilité, trouve son fait chez les artisans du multimédia et les informaticiens, qu'ils travaillent en entreprise ou à leur propre compte. Les premiers y sont acculés tandis qu les seconds doivent s'y résoudre bon gré, mal gré. Ils doivent dans tous les cas faire preuve de souplesse à l'égard des tâches à accomplir, du rythme et de l'horaire de travail toujours sujets à la complexité des produits à réaliser ou aux exigences souvent fluctuantes des clients. Toutefois, dans leur esprit, la flexibilité et la mobilité se marquent d'une pierre blanche tant elles s'assimilent pour eux en pensée, à la capacité de s'adapter.

L'EMPLOI DANS LA NOUVELLE ÉCONOMIE : SATISFAISANT OU NON?

SONT-ILS SATISFAITS DE LEURS EMPLOIS ?

Bien que la notion soit sujette à caution, la satisfaction sera ici conçue comme « portant sur la liberté d'initiative, sur le sentiment d'utiliser ses qualifications professionnelles ou sur le plaisir éprouvé en effectuant des tâches et sur le salaire ». (Paugam, 2004 : 78) Selon nous, la notion s'étend à la qualité de l'horaire, à la sécurité d'emploi et aux bénéfices sociaux qui sont octroyés. Sur cette base, les adeptes de l'informatique, qu'ils soient informaticiens ou techniciens en multimédia, affichent généralement leur satisfaction à l'égard de leur emploi si celui-ci s'accomplit selon un horaire flexible qui traduit une marge de manœuvre dans la gestion de leur temps, surtout si l'horaire de travail s'établit de leur propre chef en vaquant chez eux à leurs occupations.

« Pas besoin de porter une cravate... Y a personne qui me fatigue, puis si je veux rentrer à 11 heures, je vais rentrer à 11 heures. » (MTL_NE10885, 16 : 41)

« Je peux faire pas mal ce que je veux chez nous, écouter de la musique, aller me baigner, aller prendre un break, écouter la télé, fait que j'ai pas à me plaindre. Mais même quand je travaillais là-bas, ce n'était pas une place où ils te « tchèquaient » puis que tu avais des heures « timées. » (MTL_NE12641, 45 : 24)

La satisfaction s'amplifie par le fait qu'ils oeuvrent aujourd'hui dans le domaine auquel les préparaient leurs études, et cela de manière plus prononcée chez les techniciens qui craignaient de mordre la poussière dans le marché du travail. Ils tirent gloire de leur contribution à une œuvre commune sous la forme d'un jeu, d'un logiciel ou d'un site Web.

« ...ben c'est bien pour un contrat. Ça fait bien pour un contrat là, puis en sortant de l'école de le faire, de travailler dans le domaine [...] Ce qui est mieux que de dire *oui j'ai le papier, mais là ça fait 4 mois que je me cherche une job, puis j'ai encore rien !* [...] Faque je me dis que c'est un peu comme si j'avais eu vraiment une expérience de travail... » (MTL_NE12679, 47 : 40)

« Le fait que je travaille sur un contrat de A à Z, puis pas juste le finaliser, puis l'exporter... oui c'est ça qui est le plus fun. » (MTL_NE12837, 54 : 49)

La sécurité d'emploi est convoitée par certains, en particulier par les techniciens qui en sont singulièrement dépourvus. En effet, continuellement soumis au travail à contrat, ils cherchent à échapper à ce régime en devenant travailleurs autonomes ou en créant leur propre entreprise, toujours sujette aux fluctuations de la demande. Ils offrent leurs services pour des contrats, de petite ou moyenne envergure, qui doivent

être acquittés à brève échéance. Ils se déclarent satisfaits de cette situation, tout au moins pour l'heure puisqu'ils sont nombreux à noter qu'il en sera probablement autrement en gagnant de l'âge et en devant assumer des responsabilités économiques et familiales. En leur qualité de chef d'entreprise ils sont contents « de ne pas être un pion dans une entreprise », tout en admettant être las de se voir en constante recherche de contrats.

« J'ai entendu parler d'excellentes conditions de travail en certains emplois, mais en bout de ligne, on est un pion, c'est ça qu'on est, on est un pion partout, en tout cas moi c'est carrément ma vision [...] Par contre, j'ai une certaine insécurité, des contrats... » (MTL_NE12743, 48 : 44; 48 : 47)

« Ben c'est sûr que présentement j'aimerais ça séparer ma vie sociale de ma vie professionnelle [...] de ne pas travailler quand je ne travaille pas, parce qu'en ce moment, je vais voir un show, je vais voir des amis ou quoi que ce soit, je suis tout le temps là-dedans, le PR arrête pas parce que je m'en vais prendre une bière... » (MTL_NE12774, 50 : 39)

CRÉER SON ENTREPRISE, EST-CE UNE SOLUTION ?

Faute de satisfaction en emploi pour certains, créer son entreprise est une solution qui peut apparaître à l'ordre du jour. En effet, ils sont légion en multimédia à se faire entrepreneur dans leur domaine et cela en prenant divers visages. Ils évoluent à ce titre soit en créant leur entreprise, seuls ou avec d'autres, soit en offrant leurs services à contrat. La volonté d'être leur propre patron, d'avoir des responsabilités et d'exprimer leur créativité les ont incités à briller sous leur propre enseigne.

« ... j'ai la possibilité de faire de l'argent et de m'offrir du temps pour créer des choses qui me passionnent, je n'ai de comptes à rendre à personne, je me développe pleinement, je suis comme un auteur finalement, mais avec des moyens numériques. » (MTL_NE 12743, 48 : 38)

« ...donc oui, je vais faire un peu moins de cash, surtout dans le cas de [mes deux collègues] qui sont quand même tellement bons qu'ils pourraient aller travailler vite pour des compagnies dans lesquelles ils feraient beaucoup d'argent, mais où ils auraient beaucoup moins de responsabilités, où ils auraient beaucoup moins de stimulation t'sais, par rapport à leur créativité [...] quand on a vraiment compris ça, on s'est dit *crisse* pourquoi qu'on irait travailler pour quelqu'un d'autre... » (MTL_NE12774, 50 : 30)

Certains se félicitent de leur décision tandis que d'autres ne cachent pas qu'il leur est difficile de tirer leur revenu de cette seule source. D'autres font montre de prudence avant de se lancer en affaires en voulant acquérir l'expérience nécessaire afin d'éviter l'échec. En sondant le terrain, quelques-uns ont renoncé à cette aventure devant les embûches sur lesquelles ils risquaient de buter. Le projet de créer sa propre entreprise a été par conséquent relégué aux oubliettes. La concurrence féroce, la difficulté de concevoir des produits originaux et de rassembler le capital nécessaire sont autant de raisons invoquées par certains de nos interlocuteurs pour expliquer que ce projet ait avorté.

« J'y pense toujours mais c'est plus à long terme [...] parce que je suis assez jeune, je pense que j'ai le temps de voir mes possibilités [...] parce que lorsque on est jeune on veut tout le temps que ce soit gros pis des fois on se pète la gueule et on le regrette jusqu'à la fin de sa vie. » (MTL_NE12807, 53 :33)

« Quand t'arrives, *bang, bang*, tu sors des études t'as ta p'tite idée utopique que ça va ben aller, pis la tu te rends compte que le beurre de peanuts tu vas en manger encore un p'tit bout. Faque c'est d'avoir de l'expérience, mais ça peut-être

une idée [d'avoir sa propre entreprise]. » (MTL_NE12872, 56 : 48)

« J'ai parti ma compagnie. Mais ce qui arrive c'est que c'est trop difficile se démarquer dans le multimédia, il y a trop de personnes qui font ça. » (QC_NE15813, 92 : 32)

Contrairement aux jeunes évoluant dans le domaine du multimédia où la création d'entreprise ne reste pas lettre morte, chez les jeunes en informatique, si l'intention de créer son entreprise se manifeste, elle ne se concrétise pas dans les faits sous prétexte des risques encourus sur les plans de la gestion et des ressources de divers ordres.

« Non. J'aime pas l'insécurité qui est associée à ça, de partir tout seul en entreprise. J'aime mieux être derrière quelqu'un, assez proche derrière, mais être certain que c'est lui qui me donne mon salaire à la fin de l'année, ou à la fin de la semaine... » (MTL_NE11428, 30 : 33)

« Bien, ça prend des *guts*. Il faut être capable d'encaisser quand même une certaine bonne dose de stress [...] L'incertitude d'avoir ma job, la rentrée d'argent, les papiers, la paperasse, tout ça... » (MTL_NE11380, 28 : 52)

Rares sont ceux, qui se sont lancés en affaires en raison de la compétition féroce dans le domaine et de la pression à innover. Les informaticiens désireux de le faire, entreprennent d'abord de remédier à leurs lacunes en se familiarisant avec la gestion et les moyens nécessaires pour percer le marché.

« ça a tombé vite à l'eau parce qu'on s'est dit qu'on a aucune connaissance en gestion justement, en administration...il faudrait qu'on engage quelqu'un qu'on ne connaît pas pour faire ça, pis là on trouvait ça *touchy* un petit peu... puis il y a beaucoup de compétition aussi... fait que on a laissé tomber.

Mais ce ne serait pas... Éventuellement, ça me tenterait, l'entrepreneurship. » (MTL_NE10814, 13 : 46)

« Oui bien sûr. C'est un de mes objectifs [de partir en affaires]. Oui, j'y pense beaucoup et j'y travaille oui et non. Oui parce que je recherche une certaine, j'essaie d'avoir certaines compétences au niveau affaires que je n'ai pas encore. » (MTL_NE10866, 15 : 45)

De ce fait, bien que l'idée de démarrer sa propre entreprise a déjà été caressée par la plupart des jeunes dans les domaines de l'informatique et du multimédia, seuls les seconds s'y ont effectivement consacré. Peut-être en raison des conditions de travail et des difficultés à trouver un emploi qui les touchent beaucoup plus vigoureusement que pour les informaticiens, les techniciens recourent dans une large proportion à la création d'entreprise pour offrir leurs services. Ils sont également aussi nombreux et ce, dans les deux domaines, à souligner les obstacles et les peines qui accompagnent ce projet qui, pour certains d'entre eux, sont suffisants pour y mettre un terme.

Cependant, ceux qui ont décidé de poursuivre leur dessein, se félicitent majoritairement de leur choix, sans pour autant cacher les difficultés qui l'accompagnent. C'est notamment en comparant leur situation à celle de leurs collègues qui oeuvrent au sein de d'autres entreprises, qu'ils se réjouissent du degré d'autonomie qu'ils peuvent ainsi acquérir et de la créativité qu'ils peuvent enfin mettre de l'avant.

Ainsi, si les conditions de travail de la génération numérique sont durement marquées par l'insécurité et la précarité, on se doit de souligner non seulement leur acceptation

de ces situations, mais plus encore, leur satisfaction à l'égard des emplois qui leur sont dévolus. Les jeunes insérés dans ces domaines tirent gloire des responsabilités et de l'autonomie accompagnant une certaine flexibilité et cela est d'autant plus vrai pour ceux qui ont choisi de devenir patrons de leur propre entreprise ou travailleurs autonomes. Toutefois, tout nous porte à croire qu'en raison de la rude concurrence sur le marché du travail pour obtenir un emploi, ils se trouvent satisfaction, même à contrat, dans le seul fait de pouvoir au moins œuvrer dans le domaine pour lequel ils avaient opté au moment de leurs études.

LES REPRÉSENTATIONS DE L'INSERTION DANS LA NOUVELLE ÉCONOMIE

Cela dit, quelles représentations se fait la génération numérique de l'un et l'autre des domaines dans lesquels elle évolue?

REPRÉSENTATION DU DOMAINE

D'emblée, une différence très marquée se fait jour entre les techniciens en multimédia et les informaticiens. L'image qui se forme dans l'esprit des premiers est loin de correspondre au credo de la nouvelle économie selon lequel le multimédia représente la pointe du développement technique et scientifique qui trace les voies de l'avenir.

De ce fait, les techniciens en multimédia tendent à se représenter leur domaine comme adapté au travail à domicile, à l'horaire flexible et à la création, contrairement

aux emplois traditionnels. Leur travail correspond à bien des égards au métier d'artiste qui s'exerce à contrat en fonction des compétences individuelles et selon un horaire imprévisible.

« C'est pas conventionnel par rapport aux conditions de travail, un horaire très flexible, c'est pas du neuf à cinq que je fais, ça peut être du n'importe quoi, j'ai pas obligatoirement besoin de me déplacer. » (MTL_NE12743, 48 : 72)

« Bien c'est comme dans tous les métiers d'art et des choses comme ça, c'est sûr que c'est pas conventionnel. Tu fais toujours plus que du 40 heures [par semaine] puis tu travailles la nuit, puis c'est toujours... les remises comme on dit, elles sont toujours pour hier, tu sais. » (QC_NE15778, 90 : 36)

« C'est sûr que c'est pas la petite job que tu te lèves à 8 h 00 puis après ça à 4 h 30 tu t'en vas puis bye bye, tu fais plus rien le soir puis ça recommence le lendemain là, puis ça finit là. Tu sais, c'est des semaines plus relaxes puis après ça c'est des rushs que tu restes jusqu'à 10 h 00 au travail. » (QC_NE15836, 94 : 49)

Si jadis le domaine paraissait réservé aux initiés, la popularité de la micro-informatique pour usage personnel a contribué à le démystifier. De surcroît, les nouveaux logiciels faciles à exploiter par les novices menacent sérieusement de mettre en cause les services qu'ils peuvent offrir, sauf si l'utilisateur affiche des compétences issues des plus récentes innovations en la matière.

« Mais quand je dis à quelqu'un que je monte des sites Web, le monde me regarde en voulant dire : *what the fuck*. Je l'ai *Microsoft front page* chez nous, je suis capable d'en monter des sites Web. Ils ne voient pas toute l'implication qu'il y a derrière. [...] Pour les autres, ça n'a aucun statut important. Pour moi c'est tripant. » (QC_NE15881, 96 : 75)

« Ça va devenir une job ordinaire. Pis ça commence déjà à devenir ordinaire... Mais plus ça va, plus ça devient normal [...] tout le monde essaie de se prétendre webmestre. Tout le monde pense que... *inquiète-toi pas pour ça, 1500 piasses, ce n'est pas long*. Ben non, un vrai bon site Web qui est fonctionnel pis que le monde vont trouver l'fun à revenir dessus, c'est de la job t'sais. » (MTL_NE12872, 56 : 61)

Afin de comprendre les représentations que la génération numérique a de son domaine d'élection, il importe aussi de mentionner qu'à l'heure de l'effervescence des nouvelles technologies, la création des logiciels et des sites web apparaissait comme une mine d'or aux yeux des jeunes étudiants. Cependant, cette image s'est vite révélée un mirage puisque les nouveaux venus peinent aujourd'hui à se trouver un emploi et doivent dans ces circonstances se résoudre à un régime de travail à contrat que l'on obtient au terme d'une vive compétition. Le régime des vaches maigres se profile toujours à l'horizon, contrairement à l'idée qu'on se faisait de l'avenir dans ce domaine.

« *Puis allez-vous en là-dedans, vous allez avoir de la job*. Ce n'est pas vrai non plus. Non, non. Beaucoup de monde qui n'ont pas rien trouvé là. [...] il faudrait corriger la tendance à dire que tout le monde peut se trouver une job là-dedans. On dirait qu'ils l'ont tellement dit que là, depuis quelques années, tout le monde s'est *pitché* là... » (QC_NE15792, 91 : 30; 91 : 40)

« Bien tu sais, ils nous avaient dit *Les employeurs vont venir vous chercher avant que vous finissiez puis bla, bla, bla*. Mais ça, ça n'est jamais arrivé. On a eu de la misère à se trouver des stages, alors [...] puis je trouve qu'il y a trop de rêves là-dessus, c'est comme trop, ils ont comme trop poussé le monde à aller là-dedans... » (QC_NE15827, 93 : 34)

L'essoufflement qu'ils perçoivent du commerce en ligne, des sites Web et d'Internet annonce le plafonnement du domaine auquel leurs études les ont préparés. À leurs yeux, la vogue du multimédia est en chute libre et, dans ces conditions, l'avenir paraît peu reluisant. L'industrie du multimédia leur semble fragile et cette vision s'explique à leurs yeux par le fait que les clients potentiels hésitent à recourir à de tels services tant ceux-ci semblent précaires, et que l'État a brusquement réduit l'aide financière qu'il consentait pour favoriser la croissance.

« J'ai l'impression que l'évolution va arrêter un moment. Le monde vont moins sur Internet, j'ai l'impression. Pas sur Internet en fait, sur les sites web voir une compagnie puis des affaires comme ça. » (QC_NE15881, 96 : 85)

Contrairement aux jeunes techniciens, les informaticiens, imbus de leur formation universitaire, conçoivent leur discipline en état de constante ébullition. Les développements rapides du domaine les conduisent à penser que ce dernier se révèle aujourd'hui à ce point « vaste » qu'il les pousse à se spécialiser dans l'une ou l'autre de ses branches. Si l'opinion publique voit couramment dans l'informatique l'exploitation de machines, ses jeunes artisans l'associent au contraire aux formules mathématiques et logiques nécessaires à la résolution de problèmes par le moyen de l'ordinateur. Dans cette perspective, leur travail paraît difficilement saisissable par le profane, surtout si celui-ci appartient à une génération qui ne s'est pas directement initiée aux technologies de l'information.

« ...mais on travaille dans quelque chose qui est absolument intangible. Je veux dire, je travaille toute l'année, je produis des choses puis je ne peux pas montrer : j'ai fait ça là, j'ai

produit quelque chose. C'est abstrait. » (QC_NE13054, 63 : 44)

« Pis il y a bien des gens qui n'ont pas l'air à faire la différence entre quelqu'un qui fait un bac en informatique et qui veut devenir programmeur et quelqu'un qui zigonne sur les ordinateurs, t'sais qui va brancher les ordinateurs. » (MTL_NE11438, 31 : 44)

Sur cette base, l'informatique est perçue par ses propres adeptes comme un domaine stimulant et opérant à la fine pointe de l'innovation. En contrepartie, la performance est la règle, tout comme faire preuve de flexibilité en s'adaptant à l'évolution des connaissances, aux emplois à court terme, au régime du temps supplémentaire et au travail en équipes qui se livrent entre elles à une compétition féroce au nom de la productivité. De plus, la perspective de faire carrière dans le domaine semble appartenir au passé.

« Il y a un professeur à l'université qui nous avait dit ça : Oubliez les carrières là, c'est fini là. Vous n'êtes pas entré dans un domaine pour faire carrière, un poste durant toute une vie. C'est fini, c'est révolu ce temps-là. En informatique, en étudiant en plus dans un but d'apprentissage, on aime bien changer d'emploi afin de voir plus de choses, de se garder à jour, des choses comme ça. » (QC_NE13399, 69 : 45)

L'informatique leur paraît aussi fluctuer au rythme de la conjoncture économique et, avec l'éclatement de la bulle numérique, les nouveaux venus ont été confrontés à la pénurie d'emplois qui, elle-même, a contribué à leur donner une vision de leur domaine en proie à la vulnérabilité sur le plan économique. Ils affichent néanmoins un certain optimisme face à l'avenir et la plupart espèrent s'en sortir élégamment.

L'image du « crack » en informatique exploitant une idée géniale et appelé à faire rapidement fortune leur semble définitivement révolue.

« ... c'est un petit peu la récession là. [...] Quand tu coupes 5 000 jobs de programmeurs, où est-ce qu'ils vont eux autres ? Ils vont prendre toutes les jobs qui sont libres.» (MTL_NE11438, 31 : 40)

« En ce moment, c'est le retour du balancier. Il y a moins d'emplois, donc [les patrons] peuvent en profiter... Il y a deux ans, je serais allé voir mon employeur et lui aurais dit : « Écoute, mon salaire n'est pas assez élevé, il faut m'augmenter » Il y a deux ans, il m'aurait répondu : « Oui, oui, combien veux-tu ? » tandis qu'aujourd'hui [je ne pose même pas] la question. Ce sont eux [les patrons] qui ont le gros bout du bâton. » (MTL_NE11380, 28 : 69)

« Je pense que c'était un peu utopique quand ils nous disaient qu'il y avait beaucoup d'emplois en informatique là. C'était vrai en 1996, 1997, mais c'est peut-être un peu moins vrai maintenant. [...] Ça peut aller mal aussi dans deux ans, comme c'est allé mal aussi en l'an 2000. » (MTL_NE11505, 32 : 42 ; 32 : 44)

LE SENTIMENT D'ÊTRE OU NON INTÉGRÉ

À la fin du compte, la génération numérique en voie de prendre pied sur le marché du travail et dans la société affiche une représentation en vertu de laquelle se traduit sa conception de l'insertion professionnelle et sociale. L'analyse doit à cet égard chercher à cerner cette tendance en mettant au jour les éléments du social qui lui donnent corps.

Sous l'égide de l'informatique, la représentation de l'insertion est directement liée à l'occupation d'un emploi dans le domaine auquel les ont préparé leurs études. De ce

fait, nombreux sont les informaticiens qui se déclarent insérés au marché du travail sur la base de l'emploi régulier qu'ils détiennent dans le domaine. Le sentiment d'insertion se renforce quand, pour certains d'entre eux, un emploi régulier leur permet de contribuer à « 100% » à un ouvrage commun et, de ce fait, de ne plus se percevoir comme un novice dans le métier. À l'inverse, quelques autres ont l'impression de ne pas être insérés pour la raison que, dans leur esprit, ils n'ont pas encore gagné leurs galons.

« Bien je me pense comme novice dans le sens que je n'ai pas beaucoup d'expérience, je me sens novice, j'ai l'impression d'être encore en adaptation. Je suis encore jeune. Ça ne fait pas longtemps que je suis parti [entré dans le métier]. Puis faut que je me rappelle que je ne suis pas étudiant, mais je ne suis pas intégré encore [dans le marché du travail]. » (MTL_NE10885, 16 : 57)

« T'sais je ne grandirai pas avec ce logiciel. Dans un certain sens, oui c'est mon bébé parce que c'est moi qui l'ai parti de zéro, mais ce n'est pas moi qui vais grandir avec [...] Je ne me sens pas vraiment impliqué, ou vraiment dans le marché du travail. » (MTL_NE11438, 31 : 41)

Le respect des collègues vient donner corps au sentiment d'avoir acquis ses lettres de noblesse et de pouvoir exercer de plein droit le métier. La fin des études et surtout la perspective de ne plus devoir retourner sur les bancs d'école correspondent à l'étape de leur entrée dans la vie adulte centrée sur le travail et les responsabilités.

« C'est sûr que c'est différent, t'habituer quand tu vas à l'université là d'avoir un autre rythme de vie là, mais ça change complètement. Mais tu sais, c'est normal là, un moment donné, c'est des étapes de la vie là. Il faut que tu les franchisses. » (QC_NE13038, 61 : 38)

« Bien c'est sûr que j'ai pris mon rythme de vie. Veut, veut pas, quand je vais travailler. [...] tu fais plus une vie universitaire qu'une vie... là je suis rendue à un autre rythme de vie [...] puis je pense que je suis rendue à autre chose puis c'était le temps là. Je ne retournerais pas aux études. » (QC_NE14043, 77 : 44)

En contrepartie, les artisans du multimédia avouent, pour la plupart d'entre eux, ne pas se sentir intégrés au marché du travail. Certains ont développé ce sentiment parce que l'instabilité d'emploi les frappe de plein fouet et ce, depuis qu'ils ont abordé ce marché.

« Je ne suis pas intégré, mais je n'ai pas cherché à être intégré non plus. Je ne peux pas vraiment te dire que je me sens intégré, non... Mais ça [travailler] me donne de l'expérience quand même de faire ça, d'être travailleur autonome. » (MTL_NE12842, 55 : 59)

« ...mais je me sens un peu en *stand by* veut, veut pas, parce que, là, je ne sais pas si je vais continuer à travailler après, pis si je vais avoir un emploi, c'est sûr que j'aimerais ça, mais ... » (MTL_NE12641, 45 : 36)

Travailleurs autonomes dans bien des cas, ils doivent affronter une rude concurrence qui vient menacer leur carrière dans le domaine si le recours à leurs services vient à manquer. Bien que résolu à composer avec le régime des contrats et du travail à la pige qui est leur lot, certains déclarent avoir encore beaucoup à faire afin de réussir leur intégration en nouant des liens avec les entreprises ou en constituant un réseau de clients. Une différence se fait donc jour dans les rangs des techniciens en multimédia entre ceux qui aspirent à détenir un emploi régulier et stable et ceux qui veulent investir le domaine en cherchant à voler de leurs propres ailes.

« Non [je ne me sens pas intégrée]. Je n'ai pas le pied dans la porte à quelque part parce que je sais très bien qu'ils ne peuvent pas me garder, puis je n'ai pas de contacts... » (MTL_NE12679, 678 : 695)

« Parce que j'ai pas l'impression que je connais vraiment le marché. Si Ubisoft ferme ses portes demain, je ne sais pas vraiment. [...] Mais être tout seul là dans le grand univers du multimédia, je ne saurais vraiment pas à quelle porte frapper, puis au niveau des compagnies là. » (MTL_NE12667, 46 : 65)

« Non [je ne me sens pas intégré]. Je ne pense pas que je sois branché avec les entreprises les plus en vue de ce domaine-là, je ne pense pas que j'aie un réseau de clients extrêmement élaboré, il y a plein de choses sur lesquelles il faut que je travaille. » (MTL_NE12743, 48 : 50)

LES COULEURS DE L'AVENIR

Sur cette base, invités à énoncer leurs projets d'avenir, les techniciens en multimédia, sans doute par le fait qu'ils sont au début de leur carrière, se limitent pour l'heure à vouloir conserver leur emploi ou à doter celui-ci de la stabilité nécessaire pour, à partir de là, envisager d'autres avenues. Dans ces conditions, on le comprendra, ils disent vivre au jour le jour et hésitent à former des projets à long terme, tant l'avenir se borne à l'immédiat. Le programme de certains de nos interlocuteurs inclut la création d'entreprise mais aucun ne peut affirmer qu'une telle solution éviterait l'impasse à coup sûr. L'avenir se teinte des couleurs de l'incertitude et, pour certains d'entre eux, du pessimisme.

« Puis je suis sûr que ma job s'en va dans un dead end là. Un gros cul de sac là... Puis les logiciels s'en viennent, ils font tout pour toi eux autres aussi, tu sais. [...] Mais j'ai

l'impression que je ne servirai plus à rien dans pas long. »
(QC_NE15881, 96 : 82 ; 96 : 84)

« Fait que j'ai pas pu faire des projets à long terme [...] L'avenir, côté travail là, ça va être toujours de continuer de la recherche, l'implication du temps pour une couple d'années encore, tu sais. Je vois ça comme ça. Je la vois pas facile, mettons. » (QC_NE15911, 98 : 31; 98 : 38)

« Vu que je commence à travailler [...] je fais plus de plans à long terme, je ramasse plus d'argent pour m'en aller en appartement. [...] Je le sais pas, ça me fait peur, j'aime travailler à contrat parce que je peux travailler chez nous, mais ça me fait peur un peu [...] mais c'est sûr que si tu te lances en appartement pis t'as plus de contrat, ben t'as pas d'argent pour payer. » (MTL_NE12641, 45 : 43)

À l'instar de leurs collègues en multimédia, les informaticiens, réalistes et en butte à la flexibilité, tendent à vivre au jour le jour, sans former de projets à long terme. L'avenir se borne pour l'instant à obtenir la stabilité d'emploi requise pour avancer dans une carrière et pour envisager d'autres projets qui restent encore assez vagues. Les fluctuations dans leur domaine expliquent en toute hypothèse que les informaticiens sont peu enclins à concevoir l'avenir sous la forme d'étapes ou d'objectifs précis à atteindre.

« Quand je vais avoir une situation plus stable, donc quand je vais vraiment travailler, je vais avoir plus d'argent, donc je pourrai avoir des [projets] d'avenir. » (MTL_NE10860, 14 : 34)

« Le fait d'avoir un travail, un travail stable, ça me permet de me projeter un peu plus dans l'avenir immédiat, oui j'aimerais bien avoir ça [des projets], oui j'aimerais bien faire ça [planifier des projets]. » (MTL_NE10866)

« Je te dirais que probablement je vais attendre d'avoir ma permanence. [...] Mais c'est sûr que probablement un jour, bien, avoir autre chose qu'un appartement. C'est des projets,

mais rien de concret là. Je veux dire, je pense que je vis un peu au jour le jour là. Fait que ce n'est pas précis.» (QC_NE14034, 77 : 51)

Sur cette base, il faut bien constater que l'insertion professionnelle et sociale est loin de s'établir sous le signe de la continuité propre à donner à cette insertion la forme d'un « tout » contribuant à la sécurité ontologique de la génération numérique représentée par les jeunes qui oeuvrent en multimédia et en informatique.

CONCLUSION

Il ressort nettement de l'analyse que ce sont les dimensions instrumentales du travail, que sont la sécurité d'emploi, le salaire, les horaires, etc., qui prennent valeur aux yeux de la génération numérique, bien plus que les dimensions expressives, soutenues par l'accomplissement personnel, le sentiment de réussite ou l'intérêt porté au travail. En effet, souvent dépourvus des conditions de travail qui leur étaient promises, les jeunes en insertion dans les domaines de la « nouvelle économie » que sont le multimédia et l'informatique, donnent sens au travail à partir de la valorisation des avantages matériels que sous-tend une conception instrumentale du travail.

De fait, les résultats de l'analyse nuancent à bien des égards le discours selon lequel les jeunes à l'œuvre dans les domaines en pointe avec la « nouvelle économie » sont promis aux emplois « hautement qualifiés », selon l'expression consacrée. Au contraire, les emplois décrochés en informatique et en multimédia se conforment rarement aux connaissances et compétences acquises sur les bancs d'école. Ils vont également à l'encontre de la vision en vertu de laquelle le travail prend valeur expressive en permettant à ses artisans « d'éprouver des satisfactions personnelles et de développer le sens de l'autonomie » (Paugam, 2000 : 359).

En effet, si la génération numérique semble se conformer à l'éthique de la flexibilité dans le travail sous l'égide de la « nouvelle économie », celle-ci est loin de revêtir un « caractère ludique ou festif » (Tremblay, 2003 : 18) du fait que les employés au

service des entreprises se voient confier de multiples tâches et doivent acquérir sans cesse de nouvelles connaissances et compétences en acceptant de changer d'affectation sans rechigner au nom de la flexibilité, de l'innovation et de la mobilisation des connaissances.

Le travail sous ce chef se mue insensiblement en une course à la performance qui correspond chez Paugam à la propension de se montrer autonome, d'améliorer ses compétences, de se plier de bonne grâce à des objectifs contraignants et de résoudre prestement des « problèmes » (Paugam, 2004 : 58). De la sorte, le travail prend rapidement des couleurs instrumentales axées sur la sécurité d'emploi, le salaire, les avantages matériels et les horaires (Galland, 2001).

Il donne corps, dans cette voie, à la « flexploitation » (Bourdieu, 1998 : 99) que Pierre Bourdieu voit à l'œuvre dans la « nouvelle économie » et correspond selon lui à un nouveau « mode de domination » en vertu duquel la flexibilité, l'innovation et la mobilisation des connaissances apparaissent dans les rangs de la génération numérique comme « allant de soi » ou « naturelles », avec la force de la « fatalité » (Bourdieu, 1998 : 95). De ce fait, dans des conditions de précarité importante, comme celles décrites par Paugam et auxquelles notre analyse fait également écho, il n'apparaît pas si facile pour les jeunes de se mobiliser contre les entreprises qui ne leur offrent pas les moyens de s'épanouir. Bourdieu associe cette fatalité à la violence symbolique propice à l'exploitation du travail, à la « gestion rationnelle de l'insécurité » et à « l'annulation de la force de se révolter » qui de nos jours se

marquent d'une pierre noire et teintent le rapport au travail des couleurs instrumentales propres à la « logique économique » (Bourdieu, 1998 : 98-99).

Les résultats de l'analyse exposée en ces pages s'alignent sur ceux issus d'autres recherches, par exemple, l'étude des « parcours scolaires en science et technologies au collégial » placée sous la responsabilité de Pierre Doray (2003). Cette vaste recherche qualitative et longitudinale vouée à retracer les cheminements des collégiens inscrits en techniques de biochimie, de l'électronique et de l'informatique avec l'intention de saisir les « motifs et acteurs » responsables de leur persévérance au sein de l'un ou l'autre de ces programmes d'étude, débouche sur des « profils » semblables aux dénominateurs communs relevés tout au long de la présente étude qui, toutefois, cible des étudiants inscrits au cégep et à l'université.

En effet, selon cette étude, opter pour l'un ou l'autre de ces programmes correspond chez nos collégiens à la « tentative d'associer leurs préférences (le registre du goût et du plaisir) à une logique pragmatique et économique (durée des études, taux de placement, conditions de travail envisagées) » (Doray, 2003 : 86) qui, au dire des chercheurs, se révèle d'office vecteur de la persévérance et de la réussite des étudiants qui ont axé leurs études sur ces domaines.

Force est de noter en conclusion que notre étude se limite aux jeunes de la génération numérique qui gravitent dans les domaines du multimédia et de l'informatique et, de ce fait, n'embrasse pas cette génération dans son ensemble. Il faudrait donc pousser l'étude plus loin dans cette perspective.

Si nos représentants de la génération numérique semblent se résoudre à concevoir le travail sous le mode instrumental, pour ne pas dire « économique », on pourrait poser en toute hypothèse que cela est en voie de traduire la valeur expressive qu'ils lui attribuent. De ce fait, « la tendance à l'autonomie dans le travail et à l'individualisation de la performance conduit presque inévitablement les salariés, quel que soit leur niveau de qualification et de responsabilités, à chercher à se distinguer au sein même de leur groupe de travail » (Paugam, 2000 : 366) sous l'égide de la « nouvelle économie » à l'origine de la « flexploitation ». On peut donc se demander quel sens pourra prendre le destin collectif du moment où, pour se démarquer de leurs collègues et ainsi pouvoir s'insérer en emploi ou se sortir de la précarité, les travailleurs de la génération numérique devront nécessairement s'engager dans une « lutte de tous contre tous » (Bourdieu, 1998 : 98).

BIBLIOGRAPHIE

ACHACHE, Gilles (2000). « L'identité au travail » dans Bernard MONETH (dir.) *Travailler, premiers jours. Jeunes, entreprises : attentes et malentendus*, Paris, Éditions Autrement, collection Mutations, n° 192 : 18 à 37.

ARTHUS, Patrick (2002). *La nouvelle économie*. Paris, Éditions Repères, Collection La Découverte.

BAETHGE, Martin (1994). « Le rapport au travail des jeunes » dans *Jeunesses et sociétés*, quatrième partie : Jeunesse et marché du travail, France : 151 à 166.

BELL, Daniel (1973). *Vers la société postindustrielle*. Paris, Éditions Robert Lafont.

BOLTANSKI, Luc et Ève CHIAPELLO (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. France, Éditions Gallimard, nrf essais.

BOURDIEU, Pierre, Jean-Claude CHAMBOREDON et Jean-Claude PASSERON (1968). *Le métier de sociologue*, Paris, Mouton.

BOURDIEU, Pierre (1998). « La précarité est aujourd'hui partout » dans *Contre-feux*, Paris, Éditions Raisons d'agir, Liber : 95 à 101.

BOUVIER, Pierre (1989). *Le travail au quotidien*. Paris, PUF, Collection Sociologie d'aujourd'hui.

CANNON, David (1992). *Generation X and the New Work Ethic*. British Library, Londres.

CASTEL, Robert (1995). *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*. France, Éditions Gallimard.

CASTEL, Robert (1996). « La réponse de Robert Castel à propos de l'ouvrage *Les métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat* » dans *Travail et Emploi*. Paris, n° 68 : 85 à 88.

CASTEL, Robert (2001). « Les jeunes ont-ils un rapport spécifique au travail en France? » in *Les jeunes et l'emploi dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*, dirigé par Laurence Roulleau-Berger et Madeleine Gauthier, France, Éditions de l'Aube : 287 à 298.

CASTEL, Robert (2004). « Exclusion ou désaffiliation dans la nouvelle économie » dans *Nouvelles économies, nouvelles exclusions ?* France, Collection Petite bibliothèque du Québec, Éditions de l'Aube : 69 à 74.

CASTELLS, Manuel (2001). *La société en réseaux. L'ère de l'information*. France, librairie Arthème Fayard.

CHASSERIO, Stéphanie et Marie-Josée LEGAULT (2005). « Dans la nouvelle économie, la conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle passe par... l'augmentation des heures de travail! » dans *Recherches sociographiques*, Québec, volume XLVI, n° 1 : 119 à 142.

CEFRIQ (2001). *Sondage NETendances 2001*. Montréal (consulté sur le site www.cefrio.qc.ca).

CEFRIQ (2004). *NetAdos 2004. Sondage réalisé auprès des ados québécois et de leurs parents*. Montréal (consulté sur le site www.cefrio.qc.ca).

CEFRIQ (2005). *Sondage NETendances 2004. Utilisation d'Internet au Québec (version abrégée)*. Montréal (consulté sur le site www.cefrio.qc.ca).

DAUTY, Françoise et Marie-Laure MORIN (1992). « Entre le travail et emploi : la polyvalence des contrats à durée déterminée » dans *Travail et Emploi*, Paris, n° 52 : 20 à 36.

DAVID, Paul A. et Dominique FORAY (2002). « Une introduction à l'économie et à la société du savoir » dans *Revue internationale des sciences sociales*, vol. 54, n° 171, Unesco : 13 à 28.

DEMAZIÈRE, Didier et Claude DUBAR (1996). « Récits d'insertion et mondes professionnels. Analyse d'entretiens de jeunes peu diplômés et sortis de l'école en 1986 » dans *Travail et Emploi*, France, n° 69 : 19 à 30.

DEMAZIÈRE, Didier et Claude DUBAR (1997). *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion*, France, Éditions Nathan.

DORAY, Pierre (dir.) (2003). *Les parcours scolaires en sciences et technologies au collégial*. Québec, CIRST, Note de recherche.

DUBAR, Claude (1992). « Formes identitaires et socialisation professionnelle », *Revue française de sociologie*, France, XXXIII : 505 à 529.

DUBAR, Claude (1999). « (Symposium sur) Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion », dans *Sociologie du travail*, France, vol. 41 : 453 à 479.

DU GAY, Paul et Graeme SALAMAN (1991). « La culture d'entreprise et la recherche de l'excellence » dans *Sociologie et Sociétés*, Montréal, vol. XXIII, n° 2 : 129 à 149.

DUVAL, Romain (2000). « Quel crédit accorder à la « nouvelle économie » américaine ? » dans *Économie et Statistique*, France, n° 339-340 : 15 à 44.

EBRAHIMI, Meran (2001). « La nouvelle économie : promesses, réalités et tendances » dans *Nouvelle économie, nouveaux enjeux de formation*, Canada, Isabelle Quentin Éditeur, IQ Collectif, FQA : 15 à 39.

ELBAUM, Mireille (1996). « Quelques interrogations d'une lectrice d'aujourd'hui à propos des *métamorphoses de la question sociale de Robert Castel* » dans *Travail et Emploi*, Paris, n° 68 : 81 à 84.

ELLEFSEN, Bjenk et Jacques HAMEL (2000). « Citoyenneté, jeunesse et exclusion. Lien social et politique à l'heure de la précarité » dans *Lien Social et Politiques*, Montréal, RIAC, n° 43 : 133 à 142.

ERBÈS-SEGUIN, Sabine (2004). *La sociologie du travail*. Paris, Éditions La Découverte et Syros, Collection Repères.

GADREY, Jean (2000). *Nouvelle économie, nouveau mythe?* Paris, Flammarion.

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

GAUTHIER, Madeleine (1996). « Précaires un jour...? Ou quelques questions à propos de l'avenir des jeunes contemporains » dans *Sociologie et Sociétés*, Montréal, vol. XXVIII, n° 1 : 135 à 146.

GAUTHIER, Madeleine (2002a). « L'hypersensibilité des jeunes aux changements du monde du travail : inconvénient ou atout ? » dans *Bulletin d'information de l'ACSALF*, Québec, vol. 24, n° 1 : 6 à 8.

GAUTHIER, Madeleine (2002b). « Le rapport au travail des jeunes contemporains », *Rapport fait à l'Observatoire Jeunes et Société*, Sainte-Foy, INRS-Urbanisation, Culture et Société.

GIDDENS, Anthony (1985). *La constitution de la société*. Paris, Presses Universitaires de France.

GLASER, Barney G. et Anselm L. STRAUSS (1967). *The Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research*. Chicago, Aldine Publishing Company.

GOLLAC, Michel et Serge VOLKOFF (1996). « Citius, Altius, Fortius : L'intensification au travail » dans *Actes de la recherche en sciences sociales*, France, n° 114 : 54 à 67.

GOLLAC, Michel et Serge VOLKOFF (2000). *Les conditions de travail*. Paris, Éditions La Découverte et Syros, collection Repères.

GOLLAC, Michel (2004). « Du rêve technologique aux réalités sociales : informatique, nouvelles formes d'organisation et risques d'exclusion » dans *Nouvelles économies, nouvelles exclusions ?*, France, Collection Petite bibliothèque du Québec, Éditions de l'Aube : 49 à 68.

GORZ, André (1988). *Métamorphoses du travail : critique de la raison économique*. France, Éditions Gallimard.

GORZ, André (1997). *Misères du présent, Richesse du possible*. Paris, Éditions Galilée, Collection Débats.

GORZ, André (2003). *L'immatériel. Connaissance, valeur et capital*. France, Éditions Galilée.

INED (2005). Institut national d'études démographiques. Services des enquêtes et des sondages. *Des outils et des méthodes*. (consulté sur le site : <http://www-enquetes.ined.fr/outils.htm>).

HAMEL, Jaques (1996). « Présentation : le droit de cité des jeunes en sociologie » dans *Sociologie et Sociétés*, Montréal, vol. XXVIII, n° 1 : 3 à 11.

HAMEL, Jacques (2001). « Sur les notions de travail et de citoyenneté à l'heure de la précarité » dans *Labour/Le travail*, Canada, n° 48 : 109 à 123.

HAMEL, Jacques (2003). « Pour une vue longitudinale sur les jeunes et le travail » dans *Cahiers internationaux de Sociologie*, France, vol. CXV : 255 à 268.

KAUFMANN, Jean-Claude (1996). *L'entretien compréhensif*. Paris, Éditions Nathan.

LALIVE D'ÉPINAY, Christian (1994). « Significations et valeurs du travail, de la société industrielle à nos jours » dans *Traité de sociologie du travail*, partie 1, Bruxelles, De Boeck Université : 55 à 82.

LAPERRIÈRE, Anne (1997). « La théorisation ancrée (grounded theory) : démarche analytique et comparaison avec d'autres approches apparentées » dans POUPART *et al.* (dir.). *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*. Canada, Gaëtan Morin Éditeur : 309 à 340.

LASFARGUE, Yves (1989). « Technologies nouvelles, nouveaux exclus ? Changements technologiques et évolutions du travail » dans *Futuribles*, Paris, n° 136 : 3 à 14.

LAVILLE, Jean-Louis (1996). « Jeunesse, travail et identité sociale » dans *Sociologie et sociétés*, Montréal, vol XXVIII, n° 1 : 63 à 71.

LICHTENBERGER, Yves (1997). « L'emploi des jeunes » dans *Le travail, quel avenir ?*, France, folio Actuel, Éditions Gallimard : 115 à 133.

LIEBERHERR, Françoise (1983). « L'entretien, un lieu sociologique » dans *Revue suisse de sociologie*, Suisse, vol. 9, n° 1 : 391 à 406.

LINHART, Danièle (1991). « Le travail et la question de sa centralité pour l'univers personnel et social » dans *Sociologie et Sociétés*, Montréal, vol. XXIII, n° 2 : 47 à 49.

LOJKINE, Jean (1992). *La révolution informationnelle*. Paris, PUF, Collection Sociologie d'aujourd'hui.

MALENFANT, Romaine, Andrée LARUE, Lucie MERCIER et Michel VÉZINA (2002). « Précarité d'emploi, rapport au travail et insertion » dans *Nouvelles pratiques sociales*, Montréal, vol. 15, n° 1 : 111 à 130.

MARUANI, Margaret (1989). « Statut social et modes d'emplois » dans *Revue française de sociologie*, Paris, XXX-1 : 31 à 39.

MOATI, Philippe (2004). « Introduction » dans *Nouvelles économies, nouvelles exclusions ?*, France, Collection Petite bibliothèque du Québec, Éditions de l'Aube : 5 à 26.

MUHR, Thomas (1997). *Atlas.ti, The Knowledge Workbench : Short User's Manual*, Berlin, Scientific Software Development.

NICOLE-DRANCOURT, Chantal (1992). « L'idée de précarité revisitée » dans *Travail et Emploi*, Paris, n° 52 : 57 à 70.

NICOLE-DRANCOURT, Chantal et Laurence ROULLEAU-BERGER (2001). *Les jeunes et le travail : 1950 – 2000*. France, PUF, Sociologie d'aujourd'hui.

PAILLÉ, Pierre (1994). « L'analyse par théorisation ancrée » dans *Cahiers de recherche sociologique*, Montréal, n° 23 : 147 à 181.

PARÉ, Guy (2002). « La génération Internet : un nouveau profil d'employés », dans *Gestion*, vol. 27, n° 2 : 147 à 181.

PAUGAM, Serge (2000). *Le Salarié de la précarité*. Paris, Presses universitaires de France.

PAUGAM, Serge (2004) dans FOURNIER, Geneviève et Bruno BOURASSA (dir.). *La précarité professionnelle: effets individuels et sociaux Entretien du CRIEVAT – Laval avec Serge Paugam*. Québec, Les Presses de l'Université Laval.

PERRET, Bernard (1995). *L'avenir du travail. Les démocraties face au chômage*. Paris, Éditions du Seuil.

PERRET, Bernard (1997). « L'avenir du travail » dans *Le travail, quel avenir?*, France, folio Actuel, Éditions Gallimard : 1 à 33.

PIETTE, Jacques, Christian-Marie PONS, Luc GIROUX et Florence MILLERAND (2001). *Les jeunes et Internet (représentation, utilisation et appropriation)*. Québec, Gouvernement du Québec, Publications officielles (consulté sur le site : http://www.mcc.gouv.qc.ca/publications/info/jeunes_internet_2001.pdf).

PITKOW, James E. et Margaret M. RECKER (1995). « Using the Web as a Survey Tool: Results from the Second WWW User Survey » dans *Journal of Computer Networks and ISDN systems*, États-Unis, vol. 27, n° 6 : 809 à 822.

QUINET, Alain (2000). « Nouvelles technologies, nouvelle économie et nouvelles organisations » dans *Économie et Statistique*, France, n° 339-340 : 3 à 14.

QUIVY, Raymond et Luc Van CAMPENHOUDT (1995). *Manuel de recherche en sciences sociales*, Paris, Dunod.

RIFKIN, Jeremy (1996). *La fin du travail*. Paris, Éditions La Découverte, Boréal.

RUBERY, Jill et Damian GRIMSHAW (2001). « Les TIC, l'emploi et la qualité de l'emploi » dans *Revue internationale du travail*, France, vol. 140, n° 2 : 207 à 233.

SCHNAPPER, Dominique (1989). « Rapport à l'emploi, protection sociale et statuts sociaux » dans *Revue française de sociologie*, Paris, XXX-1 : 3 à 29.

SCHWARTZ, Olivier, Catherine PARADEISE, Didier DEMAZIÈRE et Claude DUBAR (1999). « (Symposium sur) Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion », dans *Sociologie du travail*, France, vol. 41 : 453 à 479.

SENNETT, Richard (2000). *Le travail sans qualités*. France, Éditions Albin Michel, Collection 10/18.

SOLOMON, Charlene Marmer (2000). « Ready or not, here come the net kids » dans *Workforce*, États-Unis, vol. 79, n° 2 : 62 à 68.

STRAUSS, Anselm et Juliet CORBIN (1998). *Basics of Qualitative Research. Techniques and Procedures for Developing Grounded Theory*. Californie, Sage Publications.

TARONDEAU, Jean-Claude (1999). *La flexibilité dans les entreprises*. Paris, Presses Universitaires de France.

TAPSCOTT, Don (1996). *The Digital Economy. Promise and peril in the age of networked intelligence*. New York, McGraw-Hill.

TAPSCOTT, Don (1998). *Growing up digital. The Rise of the Net Generation*. New York, McGraw-Hill.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle (2003). « Nouvelles carrières nomades et défis du marché du travail; une étude dans le secteur du multimédia », article paru dans la *Revue de Carriérologie*, Québec, vol. 9, numéros 1-2, site Internet du TELUQ (Télé-Université de l'Université du Québec (consulté sur le site : <http://www.telug.quebec.ca/chairebell/pdf/publications-carriero-2.pdf>).

TREMBLAY, Diane-Gabrielle et David ROLLAND (dir.) (2003). *La nouvelle économie : Ou? Quoi? Comment?*. Sainte-Foy, Presses de l'Université du Québec, Études d'économie politique.

TROTTIER, Claude (2000). « Questionnement sur l'insertion professionnelle des jeunes » dans *Lien social et Politiques : voir les jeunes autrement*, Montréal, n° 43 : 93 à 103.

TROTTIER, Claude (2001). « La sociologie de l'éducation et l'insertion professionnelle des jeunes » dans *Éducation et Sociétés*, Paris, De Boeck Université : 5 à 22.

VENDRAMIN, Patricia et Gérard VALENDUC (2000). *L'avenir du travail dans la société de l'information. Enjeux individuels et collectifs*. France, L'Harmattan.

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

ANNEXE I

LETTRE TYPE 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. 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.

Veuillez 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 (514) 499-8287, ou par courriel : bjenk.ellefsen@inrs-UCS.quebec.ca et caroline.dawson@inrs-ucs.quebec.ca

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

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: _____

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
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:

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

SCHEMA D'ENTREVUE

Retour sur les études dans les domaines ciblés

CE BLOC A POUR BUT DE RETRACER LE CHEMINEMENT SCOLAIRE — A PARTIR DU CEGEP — EN S'ATTACHANT A CE QUI A MOTIVE L'INDIVIDU A OPTER POUR L'UN OU L'AUTRE DES DOMAINES CIBLES. ON TENTERA EGALEMENT DE CONNAITRE LES « CONDITIONS » SELON LESQUELLES ONT ETE REALISEES LES ETUDES (PREMIER CHOIX, TEMPS PARTIEL, CHANGEMENTS DE PROGRAMME, INTERRUPTION DES ETUDES, 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*.

1. 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 ?
2. Ces compétences t'ont-elles permis d'obtenir un premier emploi dans ton domaine ?
3. Comment les as-tu négocié ?
4. Est-ce que des compétences de ce genre (informelles) se retrouvent chez tes anciens ou actuels collègues de travail ?
5. Sont-elles vues d'un bon œil de tes anciens ou actuels employeurs ?

6. De façon générale, quelles sont les qualifications exigées par les entreprises dans lesquelles tu as évolué ?
 7. Comment t'informes-tu des plus récents développements dans ton domaine ?
 8. As-tu déjà suivi des cours ou des stages de perfectionnement ? Offerts par les entreprises qui t'employaient ?
 9. T'ont-ils procuré des avantages dans l'exercice de ton travail ? De quelle nature ?
 10. 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
3. Qu'a été ton premier emploi ? Décris-le-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. Si tu as quitté ce premier emploi, quels ont été tes emplois subséquents ? Décris-les-moi.
7. Quelles ont été les raisons qui ont motivé tes départs ?
8. As-tu déjà cumulé plus d'un emploi durant une même période ?
9. As-tu connu des périodes de chômage ou d'inactivité ?
10. As-tu fait appel à des services ou des organismes afin de trouver un emploi dans ton domaine ? Lesquels ?
11. As-tu songé à changer de domaine ? Pour quelles raisons ?
12. 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 déterminée, 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 ?

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 ?



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 REVELE UNE SOURCE DE SATISFACTION OU D'ACCOMPLISSEMENT SOUS DIVERS ANGLES : UTILISATION DES COMPETENCES ACQUISES PAR LA FORMATION REÇUE ET DES COMPETENCES ACQUISES SUR LE TAS. LES AVANTAGES MATERIELS SONT EGALEMENT ENVISAGES 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 A SAVOIR SI L'ARGENT (OU LE SALAIRE) SE REVELE VECTEUR DE SATISFACTION PAR RAPPORT A L'HORAIRE, LES CONDITIONS DE TRAVAIL, L'AMBIANCE DU MILIEU, LA RECONNAISSANCE DES COMPETENCES.

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 nécessairement 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 intégré au marché du travail ?

Si oui, sur quelle base fonde-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 ?