



**Innovations technologiques et organisation du travail:  
évolution ou révolution ?  
Un pas en avant, un pas en arrière...**

Note de recherche 2003-19  
**de la Chaire de recherche du Canada**  
**sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir**

par

**Diane-Gabrielle Tremblay, Ph.D.**  
**Professeure et directrice de la recherche**

Télé-université  
**Université du Québec**  
**Octobre 2003**



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

---

### Distribution :

Chaire de recherche sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir  
Télé-université  
Université du Québec  
4750 avenue Henri-Julien  
Montréal, Québec, Canada H2T3E4

Téléphone : 514-843-2015

Fax : 514-843-2160

Courriel : [dgtrembl@teluq.quebec.ca](mailto:dgtrembl@teluq.quebec.ca)

### Note biographique

Diane-Gabrielle Tremblay est professeure et directrice de recherche à la Télé-Université de l'Université du Québec, Titulaire de la chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir et cotitulaire de la Chaire Bell-Téluq-Enap en technologies et organisation du travail. Elle est membre du comité sur la sociologie du travail de l'Association internationale de sociologie, du conseil exécutif de la *Society for the Advancement of Socio-Economics* et codirectrice du comité sur les temps sociaux de l'Association internationale des sociologues de langue française. Elle est également présidente de l'Association d'économie politique et rédactrice en chef de la revue électronique *Interventions économiques*. ([www.teluq.quebec.ca/interventionseconomiques](http://www.teluq.quebec.ca/interventionseconomiques)) Elle a en outre écrit plusieurs ouvrages et rédigé divers articles portant sur la nature du travail et sur les types d'emplois, la formation en entreprise, les innovations dans l'organisation du travail et du lieu de travail (télétravail), de même que sur l'articulation de la vie professionnelle et familiale. Voir :

[www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir](http://www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir)

[www.teluq.quebec.ca/chairebell](http://www.teluq.quebec.ca/chairebell)

[www.teluq.quebec.ca/interventionseconomiques](http://www.teluq.quebec.ca/interventionseconomiques)

[www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir/cvdgt](http://www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir/cvdgt);

[www.teluq.quebec.ca/~dgtrembl](http://www.teluq.quebec.ca/~dgtrembl).

e-mail : [dgtrembl@teluq.quebec.ca](mailto:dgtrembl@teluq.quebec.ca)

**Note 1:** Ce texte a été présenté au colloque annuel de l'Association des économistes du Québec en 1997 et publié dans les actes de ce colloque. Il est tiré du rapport de recherche suivant, réalisé avec Monique K. De Sève:



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

---

Tremblay, Diane-Gabrielle et Monique K. de Sève (1996). *Un pas en avant, un pas en arrière; formes persistantes et changeantes de la division sexuelle du travail dans un contexte de changements technologiques et organisationnels*. Cahier de recherche No 96-6. Montréal: Télé-université. Une autre version a été publiée dans;

TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Monique K. de Sève (1996). Formes persistantes et changeantes de la division sexuelle du travail dans un contexte de transformations technologiques et organisationnelles. *Recherches féministes*, Vol. 9, No 2. Québec: GREMF, Université Laval.

**Note 2 :** Des travaux plus récents sur l'organisation du travail des femmes sont cités en bibliographie et l'on peut aussi consulter les sites web plus haut.



## **Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...**

---

Dans le cadre de sa conférence, l'ASDEQ (Association des économistes du Québec) souhaitait aborder la question du changement technologique, et posait notamment la question de savoir si les changements technologiques étaient positifs ou négatifs sur le plan des conditions de travail et de l'emploi. Il y a bien sûr différentes façons de répondre à cette question. Sur le plan de l'emploi, en particulier de la destruction et de la création d'emplois, on aura plus souvent recours aux statistiques nationales, bien qu'il soit souvent difficile de rattacher les évolutions de l'emploi à un seul facteur précis, celui des changements technologiques dans ce cas-ci (cf Tremblay, 1989, 1994). En ce qui concerne les conditions de travail, les statistiques nationales sont moins pertinentes, du moins celles que nous avons eues jusqu'ici au Québec, ou au Canada. Si elles fournissent des informations sur certains aspects, les salaires, les horaires et heures de travail notamment, les conditions concrètes d'organisation et de division du travail, incluant des aspects comme l'autonomie, la responsabilité, la monotonie ou la répétitivité des tâches notamment, sont des thèmes moins abordés. Des enquêtes sur les conditions de travail sont régulièrement menées sur ce type de thème par le ministère français du travail, mais à notre connaissance, il n'existe pas d'enquête comparable au Canada et au Québec.

C'est pourquoi nous nous sommes intéressée à cette dimension de l'organisation du travail et des conditions concrètes de travail, ainsi qu'à la formation dispensée par suite de changements technologiques, dans le cadre d'une enquête de nature plus micro-économique (10 entreprises observées, mais quelque 180 salariés interrogés), ayant pour but de répondre à quelques questions précises concernant les promesses des " nouveaux modèles productifs ", étant entendu que ces nouveaux modèles reposent généralement sur des changements technologiques et organisationnels (voir Kern et Schumann notamment). Nous nous sommes aussi intéressée plus particulièrement à la main-d'oeuvre féminine, car notre recension des recherches réalisées nous a permis de constater que les écrits sur les nouveaux modèles productifs et les promesses d'autonomie et de responsabilités accrues qui y étaient associés avaient généralement pour base l'observation de milieux de travail masculins.

Bien que nous ayons retenu des entreprises ayant connu des changements technologiques, nous n'aurons tout de même pas la prétention de pouvoir établir, à partir de cette seule recherche, en quelque sorte exploratoire, un lien direct entre le phénomène complexe de l'innovation technologique que nous avons étudié par ailleurs (Tremblay, 1989, 1992) et des situations spécifiques concernant l'organisation du travail. Le problème majeur bien sûr, c'est qu'une multitude de facteurs influent simultanément sur les conditions de travail, et qu'il serait difficile d'isoler ces autres facteurs de la seule dimension technologique. À l'instar des répondants à l'enquête, nous postulons ainsi qu'il existe des liens entre ces phénomènes, mais sans pouvoir quantifier les pourcentages précis de variations qui seraient à rattacher à l'innovation technologique par opposition à d'autres facteurs. Notre objectif sera plus modeste. Il consiste à montrer la variabilité des effets selon les milieux de travail et le sexe, mais surtout à montrer que les thèses de la " fin de la division du travail " souvent évoquées dans le contexte de " progrès technologiques " incessants, ne se vérifient pas pour tous les milieux de travail, ni pour les deux sexes également.

Ces mises en garde étant faites, nous tenterons de présenter quelques éléments qui permettent de tracer les contours de ce qui pourrait constituer les axes majeurs de l'évolution des conditions de travail dans un contexte de changements technologiques.



# Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

---

C'est donc une partie des résultats de notre recherche de terrain que nous présenterons ici, après avoir fait un petit détour théorique pour inscrire notre démarche de recherche dans le cadre théorique qui nous inspire.

## 1. La vision institutionnaliste du marché du travail et des systèmes d'emploi

Nous intéressés à l'évolution des systèmes d'emploi dans un contexte de changements technologiques et organisationnels, nous avons été amenés, dès notre thèse dans les années 80 (Tremblay, 1989), à situer nos travaux dans la lignée des travaux institutionnalistes, une tradition économique hétérodoxe et non dominante, mais toutefois bien vivante au Québec (voir Tremblay, 1996; Bellemare, Dussault, Poulin Simon et Tremblay, 1996).

En opposition avec la vision néoclassique standard, la théorie institutionnaliste insiste notamment sur l'hétérogénéité de la main-d'oeuvre, sur l'importance des règles qui régissent les marchés du travail, sur l'existence de barrières à la mobilité sur le marché du travail et sur la segmentation du marché du travail, qui conduit à parler plutôt de l'existence de plusieurs systèmes d'emploi, que d'un marché unique. Ces thèses institutionnalistes relatives au marché du travail s'inscrivent dans une tradition institutionnaliste qui débute à la fin du 19<sup>e</sup> siècle, et que l'on peut répartir en trois grandes époques, que je rappelle rapidement ici, afin de bien cadrer la pertinence théorique de la recherche, au-delà des données empiriques, mais en insistant surtout sur la dernière génération des institutionnalistes qui se sont intéressés au marché du travail.

Divers auteurs peuvent présenter des typologies différentes, selon l'axe d'analyse retenu, mais on semble généralement identifier essentiellement trois grandes générations d'économistes institutionnalistes, que nous retrouvons ici.

### 1.1. La première génération

Les premiers institutionnalistes étaient considérés comme des *pragmatiques*, intéressés par la recherche de solutions aux problèmes réels de l'économie et du marché du travail, problèmes découlant essentiellement de la philosophie de laisser-faire en vigueur à l'époque, et à laquelle ils s'opposaient. Ils se distinguent ainsi fortement des économistes néo-classiques de l'époque, soit l'école orthodoxe qui favorise le laisser-faire, comme des économistes de l'école de Chicago qui en viendront à dominer dans les années 60.

John Commons, le plus connu de cette génération et le plus intéressant sur le plan de l'emploi, s'est penché sur les *conflits d'intérêt* qui existent inévitablement dans l'économie, et plus particulièrement sur le rôle de *l'action collective*. (McNulty, 1980).

Commons considère que les économistes font fausse route en adoptant des concepts de la physique ou même de la biologie, pour étudier l'économie. À ses yeux, ces modèles ne peuvent s'appliquer aux relations sociales, dont les relations de production, précisément parce que les activités humaines sont des activités volontaires, et non le simple résultat de l'offre et de la demande. C'est pour cette raison que Commons accorde autant d'attention aux institutions, qu'il définit de la façon suivante: il s'agit de l'action collective qui maîtrise, qui libère et que élargit l'action individuelle ("collective action in control, liberation, and expansion of individual action").

Selon Commons, les institutions peuvent prendre des formes différentes, selon que l'action collective est plus ou moins organisée. Si elle est peu organisée, on aura



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

---

simplement des règles de fonctionnement ou des règles du jeu (“working rules”), alors que si elle est plus organisée, on aura des organisations plus développées (“going concerns”). On pense ici aux syndicats, aux corporations et aux partis politiques en particulier.

Les économistes institutionnalistes considèrent que les institutions ont un rôle déterminant dans l'économie (*cf.* Veblen). Ils voient l'activité économique comme le résultat de l'*action volontaire* (*cf.* Commons), de *stratégies d'acteurs*, plutôt que des forces inanimées de l'offre et de la demande, comme le voient les économistes orthodoxes. Chez les institutionnalistes, contrairement aux néo-classiques, les institutions ne sont pas des nuisances, ou des limites à la liberté individuelle, comme le soutiennent nombre de penseurs de droite aujourd'hui. Au contraire, selon Commons, les limites que les institutions imposent au comportement attendu des individus membres de l'institution ou touchés par son action leur permettent en fait d'être créatif, dans le respect des règles reconnues s'entend.

À l'instar de Schumpeter, on peut ainsi dire que Commons cherchait à améliorer le capitalisme pour en assurer la survie à long terme, ainsi que la démocratisation, un objectif tout aussi important à ses yeux. Nous n'en dirons pas davantage sur Commons et les institutionnalistes de la première génération, puisque ce sont surtout ceux de la troisième génération qui ont alimenté notre projet de recherche, mais il paraît important de rappeler les racines de cette tradition institutionnaliste, souvent négligée.

### 1.2. Les économistes d'après-guerre ou post-institutionnalistes

Les économistes d'après-guerre, ou post-institutionnalistes, se sont beaucoup intéressés au fonctionnement du marché du travail; c'est d'ailleurs là un des objets de recherche privilégiés par les économistes institutionnalistes de cette génération. On peut considérer que c'est cette génération qui a fait reconnaître le champ spécifique de l'économie du travail en Amérique du Nord. Cependant, cette génération se réfère davantage à la théorie néo-classique et, de ce fait, plusieurs de ces économistes se qualifieront plutôt de néoclassiques révisionnistes que d'institutionnalistes (Kerr, 1988). Ce sont les historiens de la pensée qui les ont ensuite qualifiés de post-institutionnalistes et les ont situés dans cette tradition intellectuelle (McNulty, 1988, ...).

Le plus connu des auteurs de cette génération est John Dunlop, qui a développé des travaux sur le système de relations industrielles. Plusieurs de ces économistes se sont intéressés à la négociation collective, et ils avaient sur ce sujet une vision plus pragmatique que ce n'était le cas de Commons. Dunlop considère que son approche systémique des relations industrielles, où un équilibre se dégage à partir des interdépendances et des contraintes propres à chacun des acteurs (plutôt qu'à partir de chocs exogènes), mérite d'être retenue, puisqu'à titre de praticien, cette méthode lui a permis de régler des problèmes concrets liés au travail. Encore récemment, Dunlop soutenait cette perspective, dans le cadre de travaux réalisés pour la commission qu'il a dirigée, à la demande du Président Clinton (Dunlop, 1993).

Ces économistes retiennent le marché comme cadre de référence, mais ils ne font pas du marché de concurrence pure et parfaite leur point de référence, contrairement aux néoclassiques de l'époque. Considérant que la théorie néo-classique du marché du travail, fondée sur une régulation automatique et un équilibre réalisé sur la base d'ajustements de prix, de l'offre et de la demande, représente mal la réalité, ces économistes cherchent en fait à rendre la théorie du marché du travail plus conforme à la réalité, tenant compte à la fois des *règles* découlant de l'action collective (*cf.* Commons), de la *segmentation* du



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

---

marché du travail en groupes non compétitifs, de l'importance des *règles* régissant l'allocation et la rémunération du travail à l'intérieur des entreprises. Ce sont là des éléments qui nous intéressent dans notre projet, puisque la segmentation et les marchés internes se trouvent au coeur de notre interrogation.

Signalons enfin que ces économistes privilégient parfois une approche multidisciplinaire afin de refléter les diverses dimensions du comportement humain, ce qui s'apparente également à des travaux français de nature semblable, soit la perspective "multidimensionnelle" d'économistes comme François Perroux (1993, réédition) ou Henri Bartoli (1991).

### 1.3. *Les nouveaux institutionnalistes*

Au nombre des nouveaux institutionnalistes, mentionnons les noms des économistes étatsuniens Peter B. Doeringer et Michael J. Piore, ainsi que Paul Osterman, qui ont plus particulièrement inspiré nos recherches sur les marchés internes du travail<sup>1</sup>.

Les travaux menés par les nouveaux institutionnalistes ont d'abord porté sur le problème de la pauvreté aux États-Unis<sup>2</sup>, pour ensuite s'étendre à diverses questions touchant l'emploi.

Il peut être utile de résumer en quelques tableaux les principaux apports de cette dernière génération d'institutionnalistes, puisqu'elle nous a davantage inspirée dans le travail de recherche dont il sera question ultérieurement. Nous exposerons donc surtout les éléments relatifs à la théorie des marchés internes ou systèmes d'emploi, puisque c'est un des apports fondamentaux de ce groupe.

Le premier encadré permet de résumer les principales oppositions entre les marchés internes et la vision orthodoxe (néoclassique) en économie, que nous avons évoquée plus haut.

---

<sup>1</sup> Voir Tremblay (1990, 1992c).

<sup>2</sup> Nous en traitons plus longuement dans Tremblay (1990).



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

---

### ***Encadré 1.***

#### PRINCIPALES OPPOSITIONS ENTRE LES MARCHÉS INTERNES ET LA VISION NÉO-CLASSIQUE

---

##### MARCHÉS INTERNES

- Plusieurs espaces de mobilité, ou sous-marchés internes
- Contraintes à la mobilité; avantages à demeurer dans le marché interne
- Main-d'oeuvre hétérogène
- Coordination d'organisations hiérarchiques
- Par le biais de règles et conventions

##### VISION NÉO-CLASSIQUE

- Un seul marché du travail
  - Parfaite mobilité présumée; déplacements en fonction des prix du marché
  - Main-d'oeuvre homogène, identique
  - Coordination du marché
  - Par les prix
- 

Les marchés internes ont été définis comme un ensemble de règles et d'institutions qui régissent la sélection, l'affectation et la mobilité de la main-d'oeuvre dans l'entreprise.

Le deuxième encadré précise les caractéristiques propres aux entreprises caractérisées par des marchés internes (à gauche), par opposition aux caractéristiques et aux effets observés dans les entreprises qui n'ont pas de telles caractéristiques.



# Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

---

## Encadré 2

### L'ORGANISATION EN MARCHÉS INTERNES DU TRAVAIL (MIT)

---

#### CARACTÉRISTIQUES DE L'ENTREPRISE :

- |   |                            |
|---|----------------------------|
| – stabilité de l'activité                 | – instabilité chronique    |
| – qualifications et formation spécifiques | – qualifications générales |
| – recherche de cohésion                   | – indifférence             |
| – innovatrice                             | – traditionnelle           |

#### **Marchés internes**

- organisation de filières professionnelles et salariales
- gestion des “ mit ” par des règles des conventions d'entreprises
- fixation de la main-d'oeuvre dans l'entreprise
- hausse de productivité

**“ Cercle vertueux ”  
du fordisme**

#### **Absence de marché interne**

- absence de telles filières
- gestion de la main-d'oeuvre par minimisation des coûts (soit les salaires-prix et mauvaises conditions de travail)
- forte rotation et baisse de motivation des salariés
- bonne productivité à court terme, mais non à long terme

**“ Cercle vertueux ”  
à court terme, puis crise du fordisme**

---

Le troisième expose les caractéristiques de divers types de systèmes d'emploi, selon l'économiste Paul Osterman ces systèmes sont en fait une spécification du concept général de marché interne. On y observe qu'il existe une certaine diversité de règles



**Innovations technologiques et organisation du travail:  
évolution ou révolution ?  
Un pas en avant, un pas en arrière...**

---

d'organisation interne des entreprises, ce que nous constaterons également dans nos résultats de recherche.

**encadré 3**

**TYPLOGIE DES SYSTÈMES D'EMPLOI (OSTERMAN, 1984, 1987)**

---

**CARACTÉRISTIQUES**

<b>Système</b>	<b>de métier</b>	<b>salarié</b>	<b>industriel</b>	<b>secondaire</b>
<b>hiérarchie</b>	– promotions importantes	– lignes de promotion claires mais importantes)	– promotions importantes	– pas de promotion – exclusion de la hiérarchie
<b>salaires</b>	– élevés, au mérite	– moyens, liés aux individus, souvent au mérite	– moyens à élevés, liés poste	– bas
<b>conditions de travail</b>	– bonnes	– bonnes	– bonnes	– mauvaises
<b>sécurité d'emploi</b>	– peu importante	– assurée	– assurée	– absente

**Salarié et industriel**

<b>mobilité</b>	<b>salarié</b>	<b>industriel</b>	<b>secondaire</b>
	– mobilité inter-entreprises – verticale et horizontale – horiz. = valorisée	– plutôt restreinte à l'établissement – verticale essentiellement, – horiz. = non valorisée	– fréquentes rotations – horizontale et non verticale – mobilité non valorisée
<b>Segment</b>	<b>marché primaire supérieur</b>	<b>marché primaire inférieur</b>	<b>marché secondaire</b>

---

L'un des principaux apports des économistes institutionnalistes de cette dernière génération a ainsi été mise en évidence d'un processus de *ségrégation* et de *sélection* sur le marché du travail, lui-même renforcé par la situation de pénurie d'emploi que connaît le Québec depuis deux décennies; un certain nombre de travaux ont mis en relief l'existence



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

---

d'un processus de discrimination systémique, résultant en partie également de la pénurie d'emploi, mais aussi de valeurs sociales traditionnelles. Or, pour corriger cet effet de discrimination systémique et de ségrégation, le marché libre semble tout à fait inefficace; c'est du moins ce que démontrent nombre de travaux de ces auteurs (Osterman, Piore, Doeringer en particulier).

La mise en évidence d'une *segmentation* du marché du travail se manifeste notamment par la situation différenciée des femmes sur le marché du travail et leur concentration dans le segment secondaire, ce que l'on peut associer à l'existence de discrimination systémique. Ainsi, malgré une progression importante du taux d'activité des femmes, qui est presque le même que celui des hommes dans certains groupes d'âge, on constate que les femmes demeurent concentrées dans certains secteurs et catégories professionnelles, généralement les moins rémunérateurs. Certains travaux institutionnalistes récents se sont intéressés davantage à la dimension théorique de la segmentation du marché du travail et au positionnement des femmes et des jeunes dans les segments les plus précaires, les moins rémunérés, etc., comme ce fut aussi notre cas.<sup>3</sup> De manière générale, l'idée d'un marché du travail de concurrence pure et parfaite se trouve remise en question par nombre de travaux sur l'emploi des femmes.

Au cours des dernières années, nous avons été amenée à poser l'hypothèse d'une autre forme de segmentation, associée à la *situation différenciée des femmes* et des hommes en regard de l'*organisation du travail*. Bien que ce dernier objet ait été moins étudié par les économistes, il nous paraît important, puisqu'il s'agit d'un sujet de plus en plus important, surtout dans un contexte où l'on affirme que notre économie doit passer à une production diversifiée et de qualité, fondée sur de "nouveaux modèles productifs" et que cela exige une organisation du travail dite "qualifiante" (donc basée sur une certaine formation).

Or, à la suite des travaux des Allemands Horst Kern et Michael Schumann sur la remise en question de la division du travail dans certains secteurs d'activité, et des travaux de nombre d'autres auteurs sur la "High Performance Organisation", les "nouvelles formes d'organisation du travail", etc., nous nous sommes intéressée à la thèse de la remise en question de la division du travail dans le contexte de changements techniques et organisationnels, pour tenter de déterminer si cette remise en cause concernait également la division sexuelle du travail.<sup>4</sup> En gros, on peut dire que cette remise en question, si elle a débuté dans certains secteurs, n'a pas encore révolutionné l'ensemble du marché du travail, et commence à peine à toucher le secteur public et les secteurs d'emploi féminins en particulier.<sup>5</sup> C'est ce que nous illustrerons ici, à partir de notre recherche.

## 2. L'évolution des conditions de travail dans un contexte de changements techniques

Nous avons mentionné précédemment que peu d'études avaient porté sur les nouveaux modèles productifs et la remise en cause de la division du travail qui y est associée, dans le contexte de changements que certains auteurs (Kern et Schumann en particulier) ont décrits comme devant mettre fin à la division du travail. Quelques auteures françaises s'étaient toutefois posé cette question, comme nous avons pu le constater dans notre recherche bibliographique en vue de cette recherche.

---

<sup>3</sup> Voir entre autres Tremblay, D.-G. (1992a, b; 1990, 1990b, 1989).

<sup>4</sup> Voir Tremblay, D.-G. et M.K. De Sève (1996), ainsi que Tremblay (1995) .

<sup>5</sup> Voir Tremblay, D.-G. et M.K. De Sève (1996), ainsi que Tremblay (1996) .



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

---

Ainsi, selon Ellen Ruth Schneider par exemple, une première phase de changement dans le travail (appropriation et plus grande maîtrise de l'organisation du travail) peut s'avérer positive pour les femmes puisqu'elle représente pour elles une occasion d'apprendre de nouvelles tâches (entretien, dépannage, alimentation et changement des programmes, etc) (Schneider, 1991). Mais cela ne durera pas nécessairement puisque cette phase ne sera que transitoire. "... Les marges de liberté à propos de l'intégration des tâches et de la gestion du personnel vont diminuer avec l'étape suivante de l'évolution technique", selon cette auteure (Schneider, 1991 : 7). Aux hommes sont alors attribuées les nouvelles opérations sur les systèmes de fabrication automatisés. Ces postes confèrent plus de responsabilités et d'autonomie dans le travail. Aux femmes ne sont confiés que les travaux de moindre importance (tâches auxiliaires et d'exécution) dans les ateliers de fabrication mécanisés ou partiellement automatisés. Les formes changeantes de la division sexuelle du travail seraient ainsi rapidement recouvertes par ses formes persistantes, à savoir le renforcement de l'ouvrier masculin qualifié et la concentration de l'effectif féminin dans les postes les moins qualifiés et les échelons les plus bas de l'échelle des emplois.

C'est à partir de constatations semblables que Danièle Kergoat qualifie de "mythe" certaines propositions concernant le modèle flexible du travail et de la production, indiquant que ce modèle améliorerait la réalité du travail (Kergoat, 1992). Dans les faits, elle note que c'est aux hommes que sont attribuées les nouvelles formes d'autonomie coopérative, alors que pour les femmes, ne sont accessibles que les formations associées directement au poste de travail, la polyvalence au rabais (c'est-à-dire *horizontale*)<sup>6</sup> incluant une mobilité fréquente et des contrats à durée déterminée. La "nouvelle qualification" féminine ne se traduit alors que par l'addition de qualités nouvelles, mais de même niveau, aux qualités anciennes. Les ouvrières deviennent ainsi des travailleuses polyvalentes mais cela se produit sans augmentation sensible de salaire et sans possibilité réelle de promotion. Cet autre exemple fait voir de quelle façon peuvent se superposer les formes traditionnelles de la division sexuelle du travail à ses formes nouvelles.

Les stratégies de gestion des ressources humaines impliquent des décisions en matière de sélection, formation et encadrement dont les effets peuvent être discriminants à l'endroit des femmes (notamment lorsque la sélection des candidates se fait en considération de leur âge et leur situation familiale). Comparativement aux hommes, les femmes seront davantage orientées vers les emplois flexibles, précaires, à temps partiel et sous-qualifiés. Ces stratégies, il va s'en dire, contribuent par là même au maintien des formes traditionnelles de la division sexuelle du travail. Voyons maintenant les résultats de notre recherche empirique, auprès des dix entreprises québécoises, afin d'illustrer certains éléments de transformation comme de persistance dans la réalité du travail des femmes.

### 2.1. Le champ de l'enquête

Cette enquête a été menée en 1995 auprès de dix entreprises québécoises, dont quatre du secteur industriel ou manufacturier (pâtes et papier et production alimentaire) et six du secteur des services (communications, finances et restauration). Au total, nous avons réalisé 41 entrevues dans le secteur industriel et obtenu 74 questionnaires remplis par des hommes et femmes travaillant dans ces entreprises. Dans le secteur des services, nous avons réalisé 37 entrevues et obtenu 110 questionnaires remplis. Au total, cela fait 78 entrevues et 184 questionnaires, les personnes ayant participé aux entrevues ayant

---

<sup>6</sup> C'est nous qui soulignons.



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

également rempli le questionnaire, de sorte que nous avons au total 184 cas individuels, dont 118 femmes et 66 hommes, dans ces dix entreprises.<sup>7</sup>

Nos résultats, sans pouvoir être considérés représentatifs de la situation de l'ensemble des salariés québécois, puisqu'il ne s'agit que de quelques études de cas, sont tout de même intéressants, croyons-nous, à titre indicatif.

Le tableau 1 présente le détail des informations concernant les 4 entreprises industrielles et les 6 entreprises de services qui ont fait l'objet d'étude, en indiquant le nombre de questionnaires distribués et d'entrevues menées dans chaque cas.

<b>TABLEAU : 1 COMPOSITION DE L'ECHANTILLON D'ENQUETE DANS DIX ENTREPRISES</b>				
<b>QUEBECOISES SELON LEUR SECTEUR D'ACTIVITE ECONOMIQUE, LE NOMBRE D'ENTREVUES REALISEES ET DE QUESTIONNAIRES DISTRIBUES DANS CHACUNE D'ENTRE ELLES.</b>				
PRODUCTION INDUSTRIELLE	ENTREVUES		QUESTIONNAIRES	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
A. ALIMENTAIRE - JUS DE FRUIT	8	6	11	8
B. ALIMENTAIRE - COUPE DE POULET	7	4	19	9
C. ALIMENTAIRE - PRODUITS LAITIERS	3	3	6	4
D. PATES ET PAPIERS	5	5	9	8
TOTAL	23	18	45	29
GRAND TOTAL ; 41 entrevues réalisées 74 questionnaires distribués				

<sup>7</sup> Précisons que nous recherchons volontairement des entreprises comptant un bon pourcentage de femmes, puisque la majorité des enquêtes en entreprise portent sur des secteurs et des entreprises masculines, en particulier lorsqu'il s'agit de considérer les nouvelles formes d'organisation du travail et l'évolution de l'emploi et du travail. L'enquête était d'ailleurs menée en collaboration avec le service de condition féminine de la Confédération des syndicats nationaux (CSN). Pour plus de détails au sujet de la méthodologie, voir Tremblay et De Sève (1996) ou encore le rapport de recherche complet, à paraître en 1996.



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

SERVICES	ENTREVUES		QUESTIONNAIRES	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
E. RESTAURATION - RESTAURANT	1		19	4
F. FINANCES - CAISSE POPULAIRE	7	3	22	4
G. COMMUNICATIONS - TELEVISION	1	7	1	7
H. COMMUNICATIONS - CABLODISTRIBUTION	3	3	9	9
I. COMMUNICATIONS - PRESSE ECRITE	7	4	15	9
J. COMMUNICATIONS - PRESSE ECRITE	1		7	4
TOTAL	20	17	73	37
GRAND TOTAL : 37 entrevues réalisées 110 questionnaires distribués				
GRAND TOTAL: PRODUCTION INDUSTRIELLE ET SERVICES 78 entrevues réalisées et 184 questionnaires distribués				

Le portrait des enquêtés masculins et féminins ne diffère pas tellement dans les entreprises industrielles et de services, comme nous le voyons au tableau 2. Dans les entreprises de production industrielle, les femmes ont une moyenne d'âge de 42 ans et les hommes de 36,5 ans. Dans les entreprises de service, la moyenne d'âge des femmes (35,4 ans) est moins élevée comparativement à la moyenne d'âge des hommes (40 ans). L'ancienneté des personnes au sein des entreprises de service est aussi moins élevée que l'ancienneté des enquêtés dans les entreprises de production industrielle, ce qui reflète à la fois la plus grande discontinuité des trajectoires d'emploi des femmes et la plus grande rigidité des marchés internes du secteur manufacturier<sup>8</sup>. L'ancienneté des femmes s'élève à 12 années dans les entreprises de service et à 19 années dans les entreprises de production industrielle. Elle atteint respectivement dans ces deux catégories d'entreprise 12 années et 15 années chez les hommes. L'ancienneté des personnes sur le marché du travail est légèrement plus élevée mais ne dépasse pas 25 années.

<sup>8</sup> Au sujet des marchés internes du travail, voir le chapitre 11 de: Tremblay, D.-G. (1990), ainsi que Tremblay (1992b).



**Innovations technologiques et organisation du travail:  
évolution ou révolution ?  
Un pas en avant, un pas en arrière...**

**TABLEAU : 2 PORTRAIT DES ENQUETES FEMININS ET MASCULINS  
DANS LES ENTREPRISES DE PRODUCTION INDUSTRIELLE ET DANS LES  
ENTREPRISES DE SERVICE**

DONNEES SUR L'EMPLOYEE	ENTREPRISES DE PRODU. INDUS.		ENTREPRISES DE SERVICE	
	FEMMES	HOMMES	FEMMES	HOMMES
Age moyen	42 ans	36,5 ans	35,4 ans	40 ans
Postes de travail	*Usine et bureau	*Usine et bureau	**bureau	**bureau
Ancienneté de travail dans l'entreprise	19 années	15 années	12,05 années	12,4 années
Ancienneté sur le marché du travail	23 années	21 années	17,1 années	16,08 années
# d'emplois occupés sur le m. du t.	3 emplois	4 emplois	3 emplois	4 emplois
Formation scolaire	Secondaire V	Secondaire V ou moins	Secondaire IV et V cours cégep, université	Secondaire IV et V cégep - universi.
N =	45 Femmes	29 Hommes	73 Femmes	37 Hommes

\*Manoeuvre, journalière et journalier, opératrice et opérateur, employée et employé de bureau

\*\*serveuse et serveur, caissière et caissier, employée et employé de bureau, technicienne et technicien, journaliste

Nous avons retenu des entreprises ayant des salariés féminins et masculins occupant des postes similaires, car nous souhaitons pouvoir faire des comparaisons selon le sexe. Nous souhaitons également que les entreprises aient connu des changements technologiques et organisationnels au cours des dernières années, afin d'évaluer leur incidence sur les salariés, et notamment sur la stabilité en emploi et l'organisation du travail. La majorité des enquêtés (femmes et hommes confondus) a connu, au cours de la période couvrant les vingt dernières années, plusieurs changements dans le travail, que ce soit l'introduction de nouvelles technologies ou encore la réorganisation de leurs tâches, les deux étant souvent associées d'ailleurs. Le tableau 3 expose les changements observés dans les diverses entreprises.



**Innovations technologiques et organisation du travail:  
évolution ou révolution ?  
Un pas en avant, un pas en arrière...**

**TABLEAU 3: PANORAMA DU CHANGEMENT DANS LES ENTREPRISES  
DE PRODUCTION INDUSTRIELLE ET DANS LES ENTREPRISES DE SERVICE**

\* Réponses non discrètes

Nature du changement	ANNEES	ENTREPRISES DE PRODUCTION INDUSTRIELLE				ENTREPRISES DE SERVICE				
		FEMMES N=	%	HOMMES N=	%	FEMMES N=	%	HOMMES N=	%	
Introduction de technologies	1973-1994	31	69%	21	72,4%	1976-1994	49	67,1%	24	64,9%
Nouvelle organisation du travail	1973-1994	22	49%	17	58,6%	1979-1994	48	66,0%	16	43,2%
Cercles de qualité	1973-1993	12	27%	6	20,6%	1976-1994	22	30,1%	12	32,4%
Equipe de travail	1973-1993	19	42%	8	27,6%	1976-1994	26	36,0%	15	40,6%
Autres	1989-1993	2	4,4%	4	8,9%	1976-1994	1	1,4%	5	13,5%
N =	45 femmes				29 Hommes		73 Femmes		37 Hommes	

Nos résultats montrent que le changement le plus important dans le travail concerne d'abord l'introduction de nouvelles technologies, puis la réorganisation du travail. Dans le cas des entreprises de production industrielle, 69% des femmes - par rapport à la part totale des enquêtés féminins - et 72,4% d'hommes - par rapport à la part totale des enquêtés masculins - ont été touchés par l'introduction de nouvelles technologies. Dans ces entreprises, la réorganisation du travail concerna 49% des femmes, toujours par rapport à l'ensemble des enquêtés féminins, et 58,6% d'hommes, par rapport à l'ensemble des enquêtés masculins.

Dans les entreprises de service, 67,1% des femmes et 64,9% d'hommes, par rapport à l'ensemble des enquêtés de chaque sexe, ont été touchés par les changements technologiques. La part des femmes et des hommes touchés par la réorganisation du travail atteint respectivement 66% et 43,2%, toujours par rapport à l'ensemble des enquêtés de chacun des groupes féminins et masculins dans ces entreprises.

Les entreprises de production industrielle et de service ont également mis sur pied des cercles de qualité et des équipes de travail,<sup>9</sup> mais ces changements sont clairement de

<sup>9</sup> Le cercle de qualité renvoie à la méthode d'organisation du travail japonaise. Il s'agit d'un "...collectif de travail formé de quatre à dix personnes appartenant à la même unité de production. Les membres du groupe se réunissent régulièrement, sous la responsabilité d'un animateur, afin de réfléchir et de trouver des solutions à des problèmes relatifs à la qualité des produits. L'idée fondamentale du cercle de qualité est l'importance des capacités créatives et



## **Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...**

---

moins importance comparativement à ceux évoqués précédemment. Ce portrait d'ensemble des changements technologiques et de l'organisation du travail nous a permis d'observer que la division sexuelle du travail présente à la fois une certaine continuité avec la division traditionnelle, ou des formes persistantes, ainsi que des formes nouvelles ou changeantes au sein des entreprises étudiées. Nous allons voir maintenant que les changements, concernant à priori les deux sexes, ont en fait des incidences diversifiées, qui sont aussi différenciées entre les femmes et les hommes.

### *2.2. Une réalité différente du changement chez les hommes et les femmes*

Avant de nous pencher sur les changements qui pourraient être intervenus dans la division sexuelle du travail, nous présenterons les tâches accomplies par les hommes et les femmes afin de dresser le tableau de la division sexuelle du travail comme telle. L'introduction de nouvelles technologies et la mise en place d'une nouvelle organisation du travail constituent, comme nous venons de l'observer, deux changements importants au sein des entreprises étudiées. Cependant, toutes les catégories socio-professionnelles enquêtées ne font pas nécessairement usage de technologies dans l'exercice quotidien de leurs tâches.

---

des savoir-faire pratiques des travailleurs dans l'amélioration des méthodes de production et de la qualité des produits. Cette croyance s'oppose tout à fait aux principes de la division taylorienne des tâches où l'ouvrier n'est qu'un simple exécutant qui n'a pas à penser à son travail". Voir: Brahim Mddeb (1992), p. 134.



**Innovations technologiques et organisation du travail:  
évolution ou révolution ?  
Un pas en avant, un pas en arrière...**

**TABLEAU : 4 LES PRINCIPALES COMPOSANTES DES TACHES QUOTIDIENNES**

TYPES DE TACHES	ENTREPRISES DE PRODUCTION INDUSTRIELLE				ENTREPRISES DE SERVICE			
	FEMMES		HOMMES		FEMMES		HOMMES	
	N=	%*	N=	%	N=	%	N=	%
Reliées à l'usage d'une technologie	17	37,8%	13	44,8%	53	72,6%	22	59,4%
Manuelles	34	75,5%	27	93,1%	47	64,4%	21	56,7%
Manutention	24	53,3%	20	69,0%	28	38,4%	16	43,2%
Intellectuelles	3	6,7%	10	34,5%	42	57,5%	22	59,4%
De bureau et administrative	6	13,3%	2	6,9%	35	47,9%	12	32,4%
Gestion	2	4,4%	1	3,4%	4	5,5%	4	10,8%
Recherche	4	8,9%	4	13,8%	15	20,5%	17	45,9%
Réception et communication	6	13,3%	9	31,0%	17	23,3%	17	45,9%
Autres	3	6,7%	1	3,4%	1	1,4%	4	10,8%
N =	45 Femmes		29 Hommes		73 Femmes		37 Hommes	
*Les totaux peuvent dépasser 100 % puisque les répondants n'étaient pas limités à une seule réponse.								

Dans les entreprises de production industrielle, la majorité des enquêtés féminins et masculins exerce des tâches manuelles, mais les hommes (93,1%) le font dans une proportion beaucoup plus élevée comparativement aux femmes (75,5%). Les tâches de manutention sont exercées par 53,5% de femmes, mais encore là, la proportion des hommes est plus élevée (69%). Il y a 37,8% de femmes faisant usage d'une technologie dans l'exercice de leur travail, tandis que 44,8% des hommes enquêtés le font. Les



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

femmes effectuent principalement des tâches de vérification à l'aide des technologies. C'est également le cas pour les hommes, qui effectuent aussi le réglage des machines.

Dans les entreprises de service, la majorité des enquêtés féminins et masculins exerce des tâches reliées à l'usage d'une technologie, mais les femmes (72,6%) sont proportionnellement plus nombreuses que les hommes (59,4%) à le faire. Comparativement aux hommes (43,2%), les femmes (58,9%) indiquent dans une proportion un peu plus élevée effectuer l'entrée d'informations à l'aide des technologies. Elles effectuent également des tâches de correction d'opérations et d'erreurs (56,2%), de même que des tâches de vérification (42,5%). Les hommes (67,6%) effectuent davantage un travail de vérification. Enfin, le traitement de textes, l'archivage, le classement, ainsi qu'une diversité d'opérations techniques constituent d'autres tâches accomplies par ces salarié-e-s.

**TABLEAU : 5 LES TACHES ACCOMPLIES A L'AIDE DE TECHNOLOGIES**

\* Réponses non discrètes

TRAVAIL AVEC LES TECHNO.	ENTREPRISES DE PRODUC. INDUS.				ENTREPRISES DE SERVICE			
	FEMMES		HOMMES		FEMMES		HOMMES	
	N=	%	N=	%	N=	%	N=	%
Administration	0	0,0%	2	6,9%	14	19,2%	8	21,6%
Planification	2	4,4%	5	17,2%	14	19,2%	11	29,7%
Comptabilité	11	24,4%	10	34,5%	27	40,0%	9	24,3%
Traitement de texte	2	4,4%	2	6,9%	21	28,8%	13	35,1%
Entrée d'informa.	5	11,1%	7	24,1%	43	58,9%	16	43,2%
Correc. des opéra.	6	13,3%	9	31,0%	41	56,2%	12	32,4%
Travail de vérifi.	17	37,8%	13	44,8%	31	42,5%	25	67,6%
Dessin industriel	2	4,4%	1	3,4%	3	4,1%	5	13,5%
Réglage- machines	9	20,0%	12	41,4%	8	10,9%	4	10,8%
Contrôle-qualité	7	15,5%	9	31,0%	8	10,9%	7	18,9%
Opérations techni.	4	8,9%	8	27,6%	17	23,3%	12	32,4%
Autres	3	6,7%	1	3,4%	2	2,7%	2	5,4%
N =	45 Femmes 29 Hommes				73 Femmes 37 Hommes			



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

Ces résultats nous présentent quelques différences entre les femmes et les hommes, mais aussi quelques similitudes. Par exemple, dans les entreprises de production industrielle, les femmes exercent surtout des tâches manuelles. Elles sont proportionnellement plus nombreuses à accomplir des tâches manuelles dans ce type d'entreprises, que dans les entreprises de service. Nous observons une situation semblable chez les enquêtés masculins. Dans les entreprises de service, les travaux de manutention (déplacement manuel d'objets) n'occupent que la seconde place, à l'instar de ce que nous constatons chez les femmes. Dans les entreprises de service, les similitudes dans le type de tâches accomplies sont légèrement moins visibles, mais il y en a quelques-unes qu'illustre le tableau.

Les similitudes que nous avons observées entre le travail des hommes et des femmes expriment-elles une plus grande égalité entre les sexes, fruit des transformations de la division sexuelle du travail? Nos résultats de recherche fournissent quelques éléments de réponse à ces interrogations. Ils nous permettent en effet de mettre en relief certaines traces de changement dans la division sexuelle du travail.

**TABLEAU : 6 ASPECTS CARACTERISTIQUES DES TRANSFORMATIONS DE LA DIVISION SEXUELLE DU TRAVAIL**

\* Réponses non discrètes

ELEMENTS DE CHANGEMENT	ENTREPRISES DE PRODUC. INDUS.				ENTREPRISES DE SERVI CE			
	FEMMES		HOMMES		FEMMES		HOMMES	
	N=	%	N=	%	N=	%	N=	%
Femmes emp. mascul	15	33,3%	11	37,9%	10	13,6%	3	8,1%
Hommes emp. fémi.	27	0,6	12	41,4%	14	19,2%	2	.05%
Trav. plus équitable	15	33,3%	2	41,4%	14	19,2%	4	10,%
Femmes postes cadres	4	8,9%	2	6,9%	7	9,6%	0	0,0%
Autres	4	8,9%	2	6,9%	0	0	2	5,4%
N =	45 Femmes		29 Hommes		73 Femmes		37 Hommes	

On constate qu'il existe aussi que la division sexuelle du travail présente certaines formes persistantes au sein des entreprises de production industrielle puisque seulement 8,9% de femmes et 6,9% d'hommes s'accordent pour dire que les femmes accèdent plus facilement aux postes cadres, comme le montre le tableau. La division sexuelle du travail persiste donc, même si les hommes semblent avoir davantage accès aux postes des femmes.



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

Si nous observons certaines similitudes entre le contenu des tâches féminines et masculines, c'est de manière très prudente que l'on peut éventuellement en déduire une transformation de la division sexuelle du travail. Quelques observations justifient cette prudence. Première observation : les facteurs de changement de la division sexuelle du travail ne touchent pas tous les salariés enquêtés féminins et masculins. Moins de la moitié des enquêtés féminins et masculins témoignent d'un changement à ce propos. Deuxième observation : les transformations de la division sexuelle du travail ne concernent pas d'une manière identique toutes les catégories de salarié-e-s. En général, quelques segments du procès de travail sont concernés par de telles transformations. Troisième observation : même si les taux de réponse des enquêtés féminins et masculins tendent à se rapprocher parfois, il n'en demeure pas moins que les femmes accomplissent certaines tâches (entrée d'informations, correction des opérations et des erreurs) plus que les hommes et que ceux-ci sont concernés davantage par l'accomplissement de d'autres types de tâches (réglage des machines, vérification). Dans ces circonstances, parler à la fois de formes *changeantes* et de formes *persistantes* de la division sexuelle du travail donne un portrait plus juste de la réalité des entreprises étudiées, d'où le titre de notre article. Les données qui suivent illustreront encore ce paradoxe.

L'examen des incidences des changements dans le travail permet d'observer de quelle façon se transforment et persistent certaines composantes de la division sexuelle du travail. Le tableau 7 est très éclairant à cet égard.

**TABLEAU : 7 LES INCIDENCES DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET ORGANISATIONNELS DANS LE TRAVAIL EN GENERAL**

\* Réponses non discrètes

INCIDENCES DES CHANGEMENTS	ENTREPRISES DE PRODUC. INDUS.				ENTREPRISES DE SERVICE			
	FEMMES		HOMMES		FEMMES		HOMMES	
	N=	%	N=	%	N=	%	N=	%
Plus de collabora.	28	62,2%	18	62,1%	37	50,7%	20	54,1%
Améliora. tâches	22	49%	19	65,5%	46	63,01%	18	48,6%
Plus de polyvalen.	27	60%	23	79,3%	46	63,01%	25	67,6%
Accrois. ualifica.	12	26,6%	18	62,1%	26	35,6%	20	54,1%
Accrois. techno.	14	31,1%	17	58,6%	44	60,3%	23	62,2%
Acrois. autono.	21	47%	15	51,7%	28	38,4%	23	62,2%
Accrois. créativi.	13	29%	14	48,2%	17	23,3%	21	56,8%
Acrois. possi. emp.	19	42,2%	13	44,8%	20	27,4%	9	24,3%
Acrois. charge trav.	17	37,7%	16	55,1%	30	41,1%	15	40,5%
Accrois. cadence	19	42,2%	10	34,5%	29	39,7%	24	64,9%
Accrois. routine	15	33,3%	7	24,1%	24	32,9%	14	19,2%
Accrois. responsa.	21	47%	16	55,2%	20	27,4%	19	51,4%
Autres	5	11,1%	6	20,7%	1	1,4%	1	2,7%
N =	45 Femmes		29 Hommes		73 Femmes		37 Hommes	



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

---

Les incidences des changements dans le travail sur les qualifications professionnelles, la polyvalence des tâches et la mobilité professionnelle des enquêtés féminins et masculins sont particulièrement intéressantes dans un contexte de changement technologique et organisationnel. Au sein des entreprises de production industrielle, alors que seulement 26,6% des femmes enquêtées indiquent avoir connu un accroissement de leurs qualifications professionnelles, 60% d'entre elles signalent une plus grande polyvalence dans le travail. La polyvalence qu'elles ont connue dans leur travail est donc principalement de nature *horizontale*, à savoir qu'elle se traduit par un ajout de tâches de même niveau, et non par un accroissement des responsabilités ou de qualifications associées à la tâche. Elle concerne surtout les postes de travail dont les tâches sont sensiblement similaires et de même niveau de qualification, ce qui correspond par ailleurs à la situation observée par Danièle Kergoat, en France.

Qui plus est, moins de la moitié des enquêtées, soit 42,2%, mentionnent que ces changements favorisent un accroissement des possibilités d'emploi dans d'autres postes. Du côté des hommes, une situation tout à fait différente se présente. Quelque 62,1% des hommes (comparativement à 26,6% de femmes, comme nous l'avons vu), ont connu un accroissement de leurs qualifications professionnelles consécutivement aux changements dans leur travail. A l'instar des femmes, ceux-ci entraînent également une plus grande polyvalence dans le travail, mais pour une plus forte proportion d'hommes cependant, soit 79,3%. Contrairement aux femmes, les hommes auraient-ils donc davantage connu une polyvalence de nature verticale? Nos résultats de recherche indiquent une légère tendance en ce sens puisqu'une proportion légèrement plus élevée d'entre eux, soit 44,8%, a connu un accroissement de ses possibilités d'emploi dans d'autres postes de travail. Qui plus est, les qualifications qu'ils mettent en oeuvre dans le travail se sont accrues davantage.

En résumé donc, dans les entreprises de production industrielle, femmes et hommes ont connu un accroissement de leurs qualifications professionnelles, de la polyvalence et des possibilités d'emplois dans d'autres postes de travail. Mais les incidences positives sur la qualification et la mobilité ont touché les hommes dans des proportions plus élevées, de sorte que la nature de leur polyvalence semble "plus qualifiante". A la lumière de ces résultats de recherche, il semble que dans un contexte de changement technologique, les hommes peuvent plus souvent être dirigés préférentiellement vers les emplois les plus qualifiés, alors que les femmes sont plus touchées par la polyvalence au rabais (*cf.* D. Kergoat). Certaines similitudes avec la situation des entreprises de service peuvent être mises en relief.

L'accroissement des qualifications professionnelles et de la polyvalence des tâches a été proportionnellement plus élevé chez les hommes. Seulement 35,6% de femmes, comparativement à 54,1% d'hommes, signalent que les changements dans le travail se sont traduits par un accroissement de leurs qualifications professionnelles. Sur le plan de la polyvalence des tâches, les proportions sont plus comparables entre femmes (63,01%) et hommes (67,6%), malgré une légère avance de ceux-ci. Puisque proportionnellement moins de femmes ont connu un accroissement de leurs qualifications professionnelles, elles sont sujettes à connaître une polyvalence de nature beaucoup plus horizontale, que l'on pourrait qualifier de "plurivalence", pour signifier qu'il s'agit bien d'une addition de tâches de même niveau et non d'un accroissement des qualifications. Cette situation ressemble à nos observations précédentes concernant les entreprises de production industrielle.

Si l'on ajoute cette dernière considération au fait que les activités de travail des femmes se sont automatisées davantage et sont devenues plus répétitives, comparativement aux hommes, cette tendance semble se confirmer davantage puisque ces changements ne



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

favorisent pas la mise en oeuvre de qualifications accrues pour une mobilité ascendante. Cela se perçoit dans les entreprises de service puisque 46,6% des femmes comparativement à 29,7% des hommes mentionnent qu'il y a eu une automatisation de leurs activités de travail. De même, 27,4% des femmes indiquent un accroissement de la répétitivité du travail comparativement à 10,8% des hommes.

**TABLEAU : 8 LES INCIDENCES DES CHANGEMENTS TECHNOLOGIQUES ET ORGANISATIONNELS SUR LE CONTENU DES TACHES**

\* Réponses non discrètes

INCIDENCES	ENTREPRISES DE PRODUC. INDUS.				ENTREPRISES DE SERVICE			
	FEMMES		HOMMES		FEMMES		HOMMES	
	N=	%	N=	%	N=	%	N=	%
Répétitivité	15	33,3%	9	31,0%	20	27,4%	4	10,8%
Monotonie	6	13,3%	2	6,9%	13	17,8%	4	10,8%
Standardisation	14	31,1%	15	51,7%	25	34,2%	15	40,5%
Automatisation	16	35,5%	10	34,5%	34	46,6%	11	29,7%
Autres	5	11,1%	5	17,2%	5	6,8%	6	16,2%
N =	45 Femmes		29 Hommes		73 Femmes		37 Hommes	

### 2.3. Sécurité d'emploi et craintes face au changement

La sécurité d'emploi (dans une entreprise) est un des fondements de la stabilité de la situation d'un salarié sur le marché du travail et plusieurs études indiquent qu'elle est fondamentale pour la mise en oeuvre de stratégies de qualité et d'innovation<sup>10</sup>. Nous nous sommes donc intéressée à cette question dans notre enquête.<sup>11</sup> Nos résultats indiquent que 55,6 % des femmes et 44,8 % des hommes du secteur industriel ne sont pas satisfaits de leur sécurité d'emploi. De plus, 79,3 % des femmes et 73,3 % des hommes pensent que leur emploi est menacé par la concurrence d'autres entreprises, incluant la concurrence internationale, particulièrement importante pour deux des quatre entreprises industrielles. Les services semblent un peu plus "protégés" de la concurrence, comme le postulent généralement les théories d'économie industrielle, car les salariés sont effectivement moins nombreux proportionnellement à sentir leur emploi menacé; il n'en demeure pas moins que 34,2 % des femmes et 45,9 % des hommes perçoivent leur emploi comme menacé par la

<sup>10</sup> Voir Brown, Reich et Stern (1993).

<sup>11</sup> Rappelons que l'enquête a été menée en collaboration avec Monique de Sève, professionnelle de recherche embauchée à cette fin, grâce à un financement du CRSH, que nous tenons à remercier ici.



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

concurrence. Environ un tiers seulement des femmes (31,5% ) et des hommes (32,4 %) considère que sa sécurité d'emploi est insatisfaisante.

**TABLEAU 9: REGARD DES SALARIES SUR LEUR EMPLOI**

\*Réponses non discrètes

OPINIONS DS SERVICES	FEMMES		HOMMES	
	N=	%	N=	%
Emploi menacé par la concurrence	25	34,20%	17	45,90%
Sécurité d'emploi insatisfaisante	23	31,50%	12	32,40%
Heures de travail diminueront	24	32,90%	7	18,90%
N=	73 Femmes		37 Hommes	
OPINIONS DS ENTREPRISES MANUFACTURIERES	FEMMES		HOMMES	
	N=	%	N=	%
Emploi menacé par la concurrence	33	73,30%	23	79.3%
Sécurité d'emploi insatisfaisante	25	55,60%	13	44,80%
Heures de travail diminueront	19	42,20%	8	27,60%
N=	45 Femmes		29 hommes	

De manière plus générale, nous avons pu constater, à la fois dans les entrevues et dans les données du questionnaire, que les perspectives d'emploi dans l'entreprise et sur le marché du travail constituent une source d'inquiétude pour plusieurs. Plus de la moitié des enquêtés féminins (60 %) et les deux tiers des enquêtés masculins (65,5 %) du secteur industriel sont inquiets de leurs perspectives d'emploi en regard de la situation générale du marché du travail, comme le montre le tableau 11. Plus de la moitié sont également préoccupés par leurs perspectives d'emploi dans l'entreprise. Un tiers des hommes et des femmes son inquiets en raison des qualifications qu'ils possèdent; ils craignent qu'elles soient insuffisantes dans l'avenir et ils craignent également devoir apprendre de nouvelles technologies et suivre des formations complémentaires. Le déplacement possible des activités vers l'Asie suscite également des inquiétudes chez plus du quart des salariés des entreprises industrielles. Enfin, le développement des emplois précaires suscite des inquiétudes chez le tiers des hommes et seulement 15,5 % des femmes du secteur industriel, alors que cette inquiétude est nettement plus prononcée dans les services. Les changements technologiques ne sont pas, en soi, une source majeure d'inquiétude, bien que moins du cinquième des femmes et un dixième des hommes s'en inquiète dans les services, le quart environ dans le secteur industriel.



**Innovations technologiques et organisation du travail:  
évolution ou révolution ?  
Un pas en avant, un pas en arrière...**

TABLEAU 10: PRINCIPALES INQUIETUDES DES SALARIES FACE A LA CONCURRENCE ET A LA COMPETITIVITE AUXQUELLE FONT FACE LES ENTREPRISES ACTUELLEMENT				
*Réponses non discrètes				
PRINCIPALES INQUIETUDES DS SERVICES	FEMMES		HOMMES	
	N=	%	N=	%
Perspectives d'emploi dans l'entreprise	32	43,80 %	20	54%
Perspectives d'emploi et qualifications possédées	11	15,10 %	11	29,70 %
Perspectives d'emploi et marché du travail	16	21,90 %	23	62,20 %
Apprentissage des technologies	13	17,80 %	4	10,80 %
Formation professionnelle à suivre	13	17,80 %	6	16,20 %
Déplacement des activités de l'entreprise en Asie	0	0	3	8,10%
Développement des emplois précaires	27	40%	21	56,70 %
N=	73 Femmes		37 Hommes	
PRINCIPALES INQUIETUDES DANS LES ENTREPRISES INDUSTRIELLES	FEMMES		HOMMES	
	N=	%	N=	%
Perspectives d'emploi dans l'entreprise	24	53,30 %	16	55,10 %
Perspectives d'emploi et qualifications possédées	15	33,30 %	9	31%
Perspectives d'emploi et marché du travail	27	60%	19	65,50 %
Apprentissage des technologies	12	26,70 %	9	31%
Formation professionnelle à suivre	17	37,80 %	9	31%
Déplacement des activités de l'entreprise en Asie	12	26,70 %	8	27,60 %
Développement des emplois précaires	7	15,55 %	9	31%



**Innovations technologiques et organisation du travail:  
évolution ou révolution ?  
Un pas en avant, un pas en arrière...**

N=	45 Femmes	29 Hommes
----	-----------	-----------

En effet, dans les services, 40 % des femmes et 56 % des hommes sont inquiets du développement des emplois précaires; ceci peut certes s'expliquer par le fait que les emplois non standards ou précaires sont effectivement plus fréquents dans les services. On note que dans les services, les femmes (21 %) sont moins inquiètes des perspectives d'emploi en regard du marché du travail, alors que les hommes le sont presque autant dans les services (62 %) que dans l'industrie (65 %). Ceci reflète bien la réalité du marché du travail: les femmes sont en quelque sorte "protégées" du chômage par l'augmentation des activités de services dans l'économie, services où elles trouvent cependant plus souvent qu'autrement des emplois précaires ou non standards. Les perspectives d'emploi dans l'entreprise même inquiètent toutefois environ la moitié des femmes (43 %) et des hommes (54 %).

Les opinions des enquêtés à l'égard de leur sécurité d'emploi et des perspectives d'emploi futures sont ainsi variables, en fonction de la situation spécifique de l'entreprise. En bref, on peut dire que l'insécurité d'emploi est assez répandue, pour des raisons variables selon les entreprises, mais renvoyant effectivement à la concurrence internationale dans le secteur industriel, et aux changements technologiques et aux restructurations dans les services. Bien sûr, il faut rappeler qu'il s'agit là des perceptions des salariés, la menace que font peser ces facteurs ne pouvant s'estimer *ex ante*.

Les difficultés observées sur le marché du travail et les restructurations d'entreprises ne se traduisent pas toujours par des pertes d'emploi pures et simples. Le statut d'emploi et le nombre d'heures de travail peuvent aussi être touchés. Nous nous sommes donc intéressée à ces deux questions dans notre enquête.

Le tableau 11 fait état des changements effectivement intervenus dans les statuts d'emploi des salariés des dix entreprises, par suite de restructurations. Les pourcentages ne sont pas élevés dans la majorité des catégories, ce qui tend à indiquer que le changement de statut n'a pas été la voie privilégiée par ces entreprises au cours des dernières années; en fait, dans certaines entreprises industrielles, on constate qu'un pourcentage non négligeable de personnes est passé au temps plein ou a acquis la permanence par suite de restructurations. Il semblerait donc que certaines entreprises optent pour la stabilisation des emplois, quitte à en réduire le nombre.

TABLEAU 11: CHANGEMENTS DANS LES STATUTS D'EMPLOI *Réponses non discrètes				
CHANGEMENTS	FEMMES		HOMMES	
OBSERVES-SERVICES	N=	%	N=	%



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ?

### Un pas en avant, un pas en arrière...

Statut temporaire	4	5,50%	0	0%
Temps partiel	1	1,40%	0	0%
Contractuel	0	0%	0	0%
Travail à temps partagé	5	6,80%	2	5,40%
Temps plein	7	9,60%	1	2,70%
Permanence	2	2,70%	2	5,40%
Autres	3	4,10%	3	8,10%
N=	73 Femmes		37 Hommes	

CHANGEMENTS DANS LES ENT. INDUSTRIELLES OBSERVES	FEM MES		HOM MES	
	N=	%	N=	%
Statut temporaire	1	2,20%	1	3,40%
Temps partiel	1	2,20%	0	0%
Contractuel	0	0%	0	0%
Travail à temps partagé	0	0%	0	0%
Temps plein	6	13,30 %	4	13,80 %
Permanence	6	13,30 %	5	17,20 %
Autres	3	6,70%	1	3,40%
N=	45 Femmes		29 Hommes	

Nous avons été étonnée de constater que les statuts d'emploi étaient apparemment peu affaiblis. Cependant, si les statuts d'emploi ne semblent pas être très touchés par les restructurations, il semble que les heures de travail seraient plus souvent en cause. En tout cas, certains salariés ont déjà vécu ce genre de situation et craignent des réductions d'heures de travail dans l'avenir. En effet, 42,2 % des femmes et 27,6 % des hommes des entreprises industrielles et 32,9 % des femmes et 18,9 % des hommes des entreprises de services craignent des réductions d'horaires. Ce ne sont toutefois pas des majorités qui ont ces craintes.

TABLEAU 11: PRINCIPALES CAUSES DE LA  
DIMINUTION DES HEURES  
DE TRAVAIL SELON LES ENQUETES FEMININS  
ET LES ENQUETES  
MASCULINS -



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ?

Un pas en avant, un pas en arrière...

\*Réponses non discrètes

CAUSES DANS LES SERVICES	FEMMES		HOMMES	
	N=	%	N=	%
Impossibilité de fournir du travail à temps plein	12	16,40 %	2	5,40%
Eviter une mise à pied	12	16,40 %	5	13,50 %
Permettre l'engagement de plus de personnes	5	6,80 %	2	5,40%
Baisse de productivité	9	12,30 %	2	5,40%
Ralentissement des activités	12	16,40 %	5	13,50 %
Statut d'emploi	2	2,70 %	2	5,40%
Autres	5	6,80 %	2	5,40%
N=	73 Femmes		37 Hommes	

CAUSES DANS LES ENTREPRISES INDUSTRIELLES	FEMMES		HOMMES	
	N=	%	N=	%
Impossibilité de fournir du travail à temps plein	5	11,10 %	2	6,90 %
Eviter une mise à pied	3	6,70%	5	17,20 %
Permettre l'engagement de plus de personnes	9	20%	4	13,80 %
Baisse de productivité	10	22,20 %	4	13,80 %
Ralentissement des activités	3	6,70%	3	10,30 %
Statut d'emploi	1	2,20%	2	6,90 %
Autres	2	4,40%	1	3,40 %
N=	45 Femmes		29 Hommes	



## **Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...**

---

Le tableau 11 donne des détails sur les motifs pour lesquels les salariés craignent de voir leurs heures de travail réduites. Nous n'avons pas explicitement inclus le facteur de mondialisation, car celui-ci nous semblait trop diffus, mais celui-ci comme d'autres peut bien s'être "derrière" un certain nombre des réponses proposées. Dans le secteur industriel, c'est surtout la baisse de productivité de l'entreprise en regard de ses concurrentes qui inquiète les femmes (22,2 %), alors que les hommes (17,2 % ) pensent que l'entreprise utilisera cette méthode pour éviter des mises à pied. Dans les services, on craint un ralentissement des activités, et l'on pense que l'entreprise souhaitera éviter des mises à pied et sera alors dans l'impossibilité de fournir du travail à temps plein, d'où réduction d'heures. Certains salariés se sentent menacés en raison de leur statut d'emploi (temporaire, temps partiel, ou autre), qui les rend plus vulnérables à la réduction d'horaires; c'est le cas de 6,8 % des femmes des services. De fait, les horaires sont souvent variables dans les services, notamment dans la restauration, qui constitue un de nos cas d'entreprises.

### **Conclusion**

Ces quelques données issues de notre enquête témoignent du fait que la sécurité d'emploi n'est certes plus une garantie comme ce fut le cas dans les années 50 et 60 en particulier. Les salariés se sentent aujourd'hui relativement incertains à l'égard de leur avenir en matière d'emploi et l'on constate qu'ils s'intéressent de ce fait à l'évolution générale du marché du travail, ainsi que des marchés des produits de leur entreprise. Les gens s'interrogent également au sujet des stratégies concurrentielles et des innovations technologiques et organisationnelles qui sont les plus susceptibles de stabiliser leur emploi dans l'entreprise, comme l'indiquent d'autres données de notre enquête.<sup>12</sup>

Par ailleurs, en ce qui concerne la division du travail et le contenu comme tel du travail, au-delà des éléments changeants dans la division sexuelle du travail qui tendent à rapprocher les situations des hommes et des femmes, nous avons pu constater que pour les hommes, il y a fréquemment cet "un peu plus" et cet "un peu moins" permettant d'observer une certaine persistance des différences entre les sexes. Dans un contexte de changements technologiques et organisationnels, les hommes ont vu s'accroître davantage leurs qualifications professionnelles. Leurs tâches se sont automatisées et elles sont devenues plus répétitives, mais dans une proportion moindre comparativement à ce qu'il en a été pour les femmes.

Il nous paraît donc pertinent de questionner les thèses sur "la fin de la division du travail" fondées principalement sur l'ouvrage de Kern et Schumann cité

---

<sup>12</sup> Voir Tremblay et De Sève (1996) ainsi que le rapport de recherche complet.



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

précédemment.<sup>13</sup> Il faut en effet considérer de manière nuancée les allégations faisant état d'une décentralisation des contrôles et des responsabilités, de la *requalification* des postes dans le contexte des nouvelles technologies et des nouveaux modèles productifs et, par conséquent, d'une remise en question de la division du travail. Les changements dans les places assignées aux femmes et aux hommes sont fréquemment tributaires d'une série de transformations du procès de travail au sein des entreprises et visent rarement la recherche d'une plus grande équité dans l'emploi.

Les pratiques de flexibilisation de la main-d'oeuvre en fournissent un exemple, comme nous l'avons vu. Dans certaines entreprises, l'introduction de la polyvalence des tâches a constitué un canal d'entrée pour les femmes dans les métiers non traditionnels, alors que dans d'autres, elles demeurent confinées à des tâches de même type. Dans une des entreprises de service étudiées, l'adoption d'une nouvelle approche du service à la clientèle est à l'origine des changements dans la répartition sexuelle du travail. Alors que les femmes occupent plus fréquemment les postes masculins dans les cuisines, les hommes s'immiscent progressivement dans le service aux tables. Ces changements ne reposent pas tant sur une volonté de modifier les places attribuées traditionnellement aux femmes et aux hommes, que sur une stratégie spécifique de gestion de ressources humaines visant d'autres objectifs, tels que la rationalisation ou une diminution des coûts des activités de production.

### Références bibliographiques

BOYER, R. (1990). L'impact du marché unique sur le travail et l'emploi. Une confrontation des approches macroéconomiques avec quelques recherches en économie du travail. *Travail et Société*. Vol. 15, no 2. Genève: Institut international d'études sociales. 117-154.

BOYER, R. (dir., 1986). *La flexibilité du travail en Europe*. Paris: Ed. La Découverte. 331 p.

BROWN, C. REICH, M. ET STERN, D. (1993), Becoming a high-performance work organization: the role of security, employee involvement and training. Dans *The International Journal of Human Resource Management*. 4: 2, mai. 247-275.

CONSEIL ECONOMIQUE DU CANADA (1987). *Innovation, emplois, adaptation*. Rapport de recherche effectué pour le Conseil économique du Canada. Ottawa: CEC. 216 p.

---

<sup>13</sup> Notons que ces auteurs ont, semble-t-il (dans des textes en allemand, non traduits à notre connaissance), remis en question la généralité de leur thèse depuis sa parution, en 1989; cette remise en question se serait imposée à la suite de nouvelles recherches, mais ils ne se sont toutefois apparemment pas intéressés à la différenciation selon le genre.



## **Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...**

---

COUILLARD, R. et DOSTALER, G. (1986). *Les normes du travail. Une analyse de certaines dimensions économiques et juridiques des normes du travail et de leur application au Québec*. Québec: Service de recherche de la Commission consultative sur le travail, Gouvernement du Québec. 188 p.

DEBLOCK, C. et RIOUX, M. (1992). Le libre-échange nord-américain: le joker des États-Unis?. Dans Deblock, C. et Éthier, D. (1992). *Mondialisation et régionalisation*. Québec: Presses de l'Université du Québec.

EDWARDS, R. (1979). *Contested Terrains. The transformation of the Workplace in the 20 th Century*. London: Heineman/Basic Books.

FTQ /Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (1987). *Les nouvelles stratégies patronales : menace ou défi?* Document d'accompagnement du colloque de la FTQ, Québec, les 26-28 mai 1987.

GOWER, D. (1988). Le marché du travail des années 80: Canada et États-Unis. *La population active*. Juin. Ottawa: Statistique Canada. No 71-001 au catalogue.

GRANT, M. et MARCOTTE, G. (1988). Les bureaux de louage de main-d'oeuvre (BLMO): une relation d'emploi précaire. in *Interventions économiques. No 19: La flexibilité du travail et de l'emploi*. Montréal: Ed. Saint-Martin. 255 p. 109-126.

HASAN, A. et DE BROUCKER, P. (1985). *Chômage et dynamique du marché du travail au Canada*. Ottawa: Conseil économique du Canada. 130 p.

KUHN, P., LEMAITRE, G. et PICOT G. (1993). *Employment, Unemployment, Hirings and Layoffs durant the 1981-82 and 1990-92 Recessions*. Draft document prepared for a joint Statistics Canada/Canadian Employment Research Forum Conference on Comparing the Labour Markets During the Last Two Recessions. Mars 1993. Document inédit de 50 p. fourni par les auteurs.

MATTHEWS, J. (1989). *Tools for change: New Technology and the Democratisation of Work*. Sydney: Pluto Press Australia. 234 p.

MICHON, François (1988). Flexibilité et segmentation. Dans *Interventions économiques. No19*. Montréal: Ed. Saint-Martin. 45-71.

MICHON, F. (1983a). Une lecture des hypothèses de dualisme du marché du travail. *Economies et Sociétés*. Tome 7, nos 3-4. 579-627.

MORVILLE, P. (1985). *Les nouvelles politiques sociales du patronat*. Paris: Ed. La Découverte. 128 p.

OCDE (1986). *Flexibilité et marché du travail. Le débat aujourd'hui*. Paris: OCDE. 157 p.



## **Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...**

---

OSTERMAN, Paul (1987). *Internal Labor Markets*. Cambridge: MIT Press.

PERRET, B. et ROUSTANG, G. (1993). *L'économie contre la société; affronter la crise de l'intégration sociale et culturelle*. Paris: Editions du Seuil. Collection Esprit

PIORE, Michael J. et SABEL, Charles (1984). *The Second Industrial Divide. Possibilities for Prosperity*. New York: Basic Books. 343 p.

POLLERT, Anna (1989), L'entreprise flexible: réalité ou obsession?, dans: *Sociologie du travail*, vol. 1.

REICH, R. (1983), *The Next American Frontier : A Provocative Program for Economic Renewal*, New York, Penguin Books.

TRIST, E. L., G. W. HIGGINS, H. MURRAY et A. B. POLLOCK (1963), *Organizational Choice*, Londres, Tavistock Publications.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle (2003) La difficile articulation des temps sociaux : concilier la vie personnelle et la vie professionnelle.. No 31 de la revue *Interventions économiques*. Revue électronique : [www.telug.quebec.ca/interventionseconomiques](http://www.telug.quebec.ca/interventionseconomiques). 23 pages.

TREMBLAY, D.-G. (2003) *Articulation emploi-famille et temps de travail: l'offre de mesures de conciliation et les usages différenciés du temps chez les pères et les mères*. Note de recherche de la Chaire du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir No 2003-16. Disponible sur : <http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/>

Tremblay, D.-G., E. Davel et D. Rolland (2003). *New Management Forms for the Knowledge Economy ? HRM in the context of teamwork and participaton*. Note de recherche de la Chaire du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir No 2003-14A. Disponible sur : <http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/>

TREMBLAY, D.-G., (2003) . *New Types of careers in the Knowledge Economy ? Networks and boundaryless jobs as a career strategy in the ICT and multimedia sector*. Note de recherche de la Chaire du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir No 2003-12A. Disponible sur : <http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/>

TREMBLAY, D.-G., (2003). *Telework: a new mode of gendered segmentation ?* Note de recherche de la Chaire du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir No 2003-10A (version anglophone remaniée de la note 10). Disponible sur : <http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/>



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

---

TREMBLAY, D.-G., (2003) *Conciliation emploi-famille et temps de travail; de nouveaux enjeux sociétaux. Les résultats d'une enquête dans plusieurs secteurs économiques.* Note de recherche de la Chaire du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir No 2003-6. Disponible sur : <http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/>

TREMBLAY, D.-G. et Catherine Vaillancourt-Laflamme (2003) *Réduction du temps de travail et conciliation emploi-famille: les arbitrages entre revenu et temps dans le contexte économique actuel.* Note de recherche de la Chaire du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir No 2003-5. Disponible sur : <http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/>

TREMBLAY, D.-G. et C.H. Amherdt (2003). *Articulation emploi-famille et temps de travail ; résultats de l'analyse statistique d'une enquête en ligne (comparaison SCFP et hors SCFP)* . Note de recherche de la Chaire du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir No 2003-9. Disponible sur : <http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/>

TREMBLAY, D.-G., C.H. Amherdt (2003). *Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail : observations et différences selon le sexe.* Note de recherche de la Chaire du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. No 2003-8. Montréal : direction de la recherche, Télé-université. Voir : <http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/>

TREMBLAY, D.-G. , Amherdt, C.H. et De Sève, M.K (2003). *La conciliation emploi-famille : des mesures et des pratiques à développer dans les milieux de travail. Résultats d'enquête auprès de sept organisations rattachées au Syndicat canadien de la fonction publique.* Montréal : direction de la recherche, Télé-université. 140 p.

TREMBLAY, D.-G. (2003). *Articulation emploi-famille et temps de travail. Les sources de difficultés et les perspectives de solution..* Rapport de recherche. Montréal : direction de la recherche, Télé-université . Note de recherche de la Chaire du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir No 2003-4. 22 p. Disponible sur : <http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/>

TREMBLAY, D.-G. et C. Chevrier (2002). *Analyses selon le genre; une revue des travaux et perspectives.* Montréal : Direction de la recherche. Télé-université. 30 pages . Note de recherche de la Chaire du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir.

TREMBLAY, D.-G. et C. Chevrier (2002). *Portrait actuel du marché du travail au Canada et au Québec; une analyse statistique en fonction du genre.* Montréal : Direction de la recherche. Télé-université. 72 pages. . Note de recherche de la Chaire du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir No 2003-2. Disponible sur : <http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/>



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

---

TREMBLAY, D.-G. et C. Chevrier (2002). *La situation des femmes dans les universités du Québec; une analyse statistique différenciée selon le genre*. Montréal : Direction de la recherche. Télé-université. 4S2 pages. Revu et placé en ligne sur <http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/>

TREMBLAY, Diane-Gabrielle (2002). *Analyse du conflit entre le travail et la famille*. Rapport no 2.8 disponible sur le site du cours RIN 2013 de la Télé-université, sur le site [www.telug.quebec.ca](http://www.telug.quebec.ca) .

TREMBLAY, D.-G. et Amherdt, C.H. (2002). *La vie en double. Les obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles chez les pères et les mères*. Rapport de recherche. 99 p. Note de recherche de la Chaire du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir No 2003-11. Disponible sur : <http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/>

TREMBLAY, D.-G. et M. De Sève (2002). *Articulation emploi-famille et temps de travail ; résultats de l'analyse qualitative dans les secteurs de la santé et de l'éducation*. Rapport de recherche.

TREMBLAY, D.-G. (2002). *Articulation emploi-famille et temps de travail ; résultats de l'analyse statistique des données recueillies dans les secteurs de la santé et de l'éducation* . Rapport de recherche.

TREMBLAY, D.-G. (2002). Balancing Work and Family with Telework? Organizational Issues and Challenges for Women and Managers. In *Women in Management*. Manchester: MCB Press. Volume 17 issue 3/4. pp157-170.

TREMBLAY, D.-G. (2002). Les femmes et le marché du travail au Canada et au Québec: horaires et formes d'emploi atypiques et difficultés d'articulation emploi-famille. *Travail, Genre et sociétés*, No 8. Paris: L'Harmattan et CNRS. Sept. 2002. Pp. 193-211.

TREMBLAY, D.-G. (2002). Work-family balancing and Working times; results from a research conducted in Canada. In Japan Institute of Labour (2002). *Universal Wisdom through Globalization*. Selected papers from the 12 th International Industrial Relations Congress. Tokyo : Japan Institute of Labour. Pp. 223-237.

TREMBLAY, D.-G. (2002). Articulation emploi-famille et temps de travail. Comment concilier profession et famille dans les secteurs à horaires variables ? dans Tremblay, D.-G. et L.-F. Dagenais (2002). *Segmentations, fragmentations et mutations du marché du travail*. Québec : Presses universitaires du Québec.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle (2000). Temps de travail et diversité des temps sociaux : l'importance de la question du genre dans les recherches québécoises et nord-américaines. Dans De Terssac, G. et D.-G. Tremblay (2000, sous la dir.). *Où va le temps de travail ?* Toulouse : Editions Octares. Pp. 163-184.



## **Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...**

---

TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Daniel Villeneuve (1998). *L'aménagement et la réduction du temps de travail: les enjeux, les approches, les méthodes*. Montréal: Éditions St-Martin. 362 p. (includes 3 chapters on work-family balancing issues)

TREMBLAY, D.-G. (1997). *Économie du travail; les réalités et les approches théoriques*. Montréal: Éditions St-Martin et Télé-université. 586 p.

TREMBLAY, D.-G. (1997). Change and Continuity: Transformations in the Gendered Division of Labour in a Context of Technological and Organizational Change. In *Proceedings of the International Industrial Relations Association European Conference*. Dublin: Oak Tree Press House.

TREMBLAY, D.-G. (1995). Innovation, Employment Systems and Division of Labour: An Analysis of the Canadian Banking Sector. Dans W. Littek et T. Charles. *The New Division of Labour: Emerging Forms of Work Organisation in International Perspective*. Berlin et New York: Walter De Gruyter. p. 397-418.

TREMBLAY, D.-G. (1995). The importance of human resources in the dynamics of innovation and automation. In *Organizational and Workforce Issues in Automation: Cross Cultural Perspectives*, edited by Hing, Ai-Yun, Wong, Poh Kam et Schmidt, Gert (1995). Berlin: Éditions Sigma. p. 247-272.

TREMBLAY, D.-G. et D. Villeneuve (1997). Aménagement et réduction du temps de travail: réconcilier emploi, famille et vie personnelle. *Loisir et société*. vol. 20, no 1, juillet 1997. Québec: Presses de l'université du Québec.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle (1992). 'Les tendances de l'emploi: flexibilité et précarité' In D.-G.Tremblay (sous la dir.-1992). *Travail et société. une introduction à la sociologie du travail*. Montréal: PUQ/Télé-université. 457-498.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle (1992a). 'L'emploi des femmes et la division sexuelle du travail.' In D.-G.Tremblay (sous la dir.-1992). *Travail et société. une introduction à la sociologie du travail*. Montréal: PUQ/Télé-université. 351-402.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle(1991a). 'Computerization, Human Resources Management and Redirection of Women's Skills.' In Eriksson, Kitchenham et Tijdens (eds, 1991). *Women, Work and Computerization: Understanding and Overcoming Bias in Work and Education*". Amsterdam: Elsevier Science Publishers.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle (1995). *Organisation du travail et technologies dans les bureaux*. Québec: Presses de l'Université du Québec et Télé-université. 289 p.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle (1992a). Innovation et marchés internes du travail dans le secteur bancaire; vers un modèle multidimensionnel de l'innovation. Dans *Technologies*



## **Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...**

---

*de l'information et société*. Vol. 4, no 3 (oct. 92). Montréal/Bruxelles: Presses de l'université libre de Bruxelles.

TREMBLAY, D.-G. (1991). Innovation, concurrence et mobilisation de la main-d'oeuvre. L'exemple du secteur bancaire. Dans Gadrey, J. et N. (1991). *La gestion de la main-d'oeuvre dans les services et le commerce*. Paris: L'Harmattan.183-202.55-65.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle (1990a). *L'emploi en devenir*. Québec: Institut québécois de recherche sur la culture. Collection Diagnostic. 122 p.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Monique K. de Sève (1996). Formes persistantes et changeantes de la division sexuelle du travail dans un contexte de transformations technologiques et organisationnelles. *Recherches féministes*, Vol. 9, No 2. Québec: GREMF, Université Laval.

WHEELWRIGHT, S. C. (1985), " Restoring the competitive edge in U.S. manufacturing ", *California Management Review*, vol. 27, no 3, pp. 26-42.



**Innovations technologiques et organisation du travail:  
évolution ou révolution ?  
Un pas en avant, un pas en arrière...**

---

**CHÔMAGE ET TRANSFORMATIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL;  
LES ENJEUX SUR LE PLAN DE LA SÉCURITÉ ET DE L'INSÉCURITÉ**

Note de recherche 2003-17  
**de la Chaire de recherche du Canada**  
**sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir**

**Diane-Gabrielle Tremblay, Ph.D.**

Télé-université  
**Université du Québec**



## Articulation Chômage et transformations du marché du travail; les enjeux sur le plan de la sécurité et de l'insécurité

---

### **Distribution :**

Chaire de recherche sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir

Direction de la recherche

Télé-université

Université du Québec

4750 avenue Henri-Julien

Montréal, Québec, Canada H2T3E4

[www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir](http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir)

Téléphone : 514-843-2015

Fax : 514-843-2160

Courriel : [dgtrembl@telug.quebec.ca](mailto:dgtrembl@telug.quebec.ca)

site web: [www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/cvdgt](http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/cvdgt) OU  
[www.telug.quebec.ca/~dgtrembl](http://www.telug.quebec.ca/~dgtrembl)

Diane-Gabrielle Tremblay est titulaire de la Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir.

### **Note biographique**

Diane-Gabrielle Tremblay est professeure et directrice de recherche à la Télé-Université de l'Université du Québec, Titulaire de la chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir et cotitulaire de la Chaire Bell-Téluq-Enap en technologies et organisation du travail. Elle est membre du comité sur la sociologie du travail de l'Association internationale de sociologie, du conseil exécutif de la *Society for the Advancement of Socio-Economics* et codirectrice du comité sur les temps sociaux de l'Association internationale des sociologues de langue française. Elle est également présidente de l'Association d'économie politique et rédactrice en chef de la revue électronique *Interventions économiques*. ([www.telug.quebec.ca/interventionseconomiques](http://www.telug.quebec.ca/interventionseconomiques)) Elle a en outre écrit plusieurs ouvrages et rédigé divers articles portant sur la nature du travail et sur les types d'emplois, la formation en entreprise, les innovations dans l'organisation du travail et du lieu de travail (télétravail), de même que sur l'articulation de la vie professionnelle et familiale. Voir : [www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/cvdgt](http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/cvdgt)

*NOTE : Ce texte est la version première et plus longue d'une communication présentée en plénière au colloque Social Determinants of Health, à l'invitation de l'université York, en novembre 2002 ; le texte est à paraître en anglais sous la direction des organisateurs du colloque Social Determinants of Health, University York..Une version plus courte a été présentée en français au congrès annuel de l'Association des économistes du Québec, en mai 2003.*



# Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

---

## Introduction

Dans ce texte, nous traiterons du thème du chômage et des transformations du marché du travail, et nous nous intéresserons surtout aux enjeux que cela soulève du point de vue de la sécurité et de l'insécurité économique des individus. Je situerai d'abord mon propos dans le contexte général de la transformation de l'économie, de son évolution vers l'économie du savoir et des incidences que cela peut engendrer pour les individus, notamment du point de vue de la transformation des carrières et de la mobilité. Le contexte actuel se traduit également par de nouveaux modes d'apprentissage, plus informels, moins centrés sur les marchés internes du travail, et qui ont aussi une incidence sur l'insécurité ou la sécurité d'emploi, puisque cela peut poser des questions du point de vue de l'employabilité des individus. En gros, ce texte traitera de sept questions et sera divisé en sept parties, soit les suivantes.

- 1-Quelles sont les principales transformations et leurs effets ?
- 2-Qu'est-ce que la sécurité d'emploi aujourd'hui ?
- 3-Comment définir l'insécurité ? Quelles en sont les sources ?
- 4-Quels sont les liens entre formes d'emploi et sécurité-insécurité ?
- 5-Quel est l'effet des politiques d'emploi et politiques sociales sur la sécurité d'emploi ?
- 6-La sécurité d'emploi est-elle encore importante ? Et si oui...
- 7-Comment peut-on l'assurer ?

## 1-Transformation du marché du travail

Depuis un certain nombre de décennies, le Canada et surtout certaines de ses régions ont été caractérisés par un taux de chômage relativement élevé. Si cette situation s'est améliorée dans les dernières années, surtout dans les régions centrales (sud de l'Ontario et régions de Montréal, Ottawa, Québec par exemple), nombre de régions restent encore dans des situations difficiles, comme c'est le cas dans les régions ressources, qui connaissent toutes des taux de chômage nettement au dessus de la moyenne canadienne, souvent même le double.

Le contexte de l'économie du savoir renforce d'autant les difficultés pour certaines personnes non qualifiées et certaines régions où le pourcentage de personnes sans diplôme universitaire est élevé.<sup>14</sup> L'économie du savoir renvoie à une transformation très importante du marché du travail, particulièrement en ce qui concerne l'employabilité et les carrières. Les carrières sont de plus en plus fragmentées, les gens ayant à passer par un nombre de plus en plus élevé d'emplois, de projets et d'entreprises au cours de leur vie. (Beck, 1992; CST, 1998, a,b)

La nouvelle économie du savoir se traduit aussi par le développement de « projets », et dans ce contexte, l'intelligence de l'entreprise est fonction de la qualité des « réseaux de

---

<sup>14</sup> Ainsi, au Québec, si la région de Montréal compte 24 % de personnes diplômées universitaires, la moyenne québécoise n'est que de 14 % et nombre de régions, en particulier les régions ressources, ont des pourcentages inférieurs à 10 %.



## **Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...**

---

compétences » qui la constituent et non pas des compétences de chacun des employés (Le Boterf, 1994). Dans ce contexte, les individus développent leurs compétences et l'industrie semble aussi développer ses compétences à travers la mobilité, mais il est souvent difficile pour les entreprises de s'approprier des compétences et, de ce fait, de développer l'apprentissage organisationnel si nécessaire à l'innovation (Foray et Lundvall, 1995; Feutrie et Verdier, 1993). Ainsi, tant les jeunes qui s'intègrent sur le marché du travail que les personnes qui vivent une transition de carrière doivent tenir compte de ces nouvelles réalités du marché du travail, largement déterminées par le développement de la nouvelle économie de la connaissance.

Les entreprises de l'économie du savoir, par leur accent sur les projets, questionnent un bon nombre des principes et théories dominantes en économie du travail, notamment en ce qui concerne les avantages des marchés internes fermés qui permettent de développer des compétences individuelles et des carrières individuelles au sein des organisations (Tremblay et Rolland, 1998).

Par ailleurs, on reconnaît de plus en plus que pour développer une carrière, il faut connaître les « trucs du métier », mais qu'une bonne part de l'apprentissage des « trucs du métier » se fait par l'observation et l'apprentissage informel, souvent davantage que par des programmes de formation formels. Les nouvelles carrières nomades s'opposent ainsi au modèle de la carrière verticale ascendante, que l'on retrouvait dans le modèles des marchés internes du travail, plus précisément du modèle des marchés internes fermés (Tremblay, 1997), carrières qui étaient bien encadrées par une entreprise unique et, souvent, par un syndicat unique. Ces nouvelles carrières nomades posent des défis nouveaux aux individus comme aux organisations.

### **Les carrières nomades**

Les carrières ont habituellement été analysées davantage dans le contexte du marché interne du travail, ou dans le contexte de la grande entreprise hiérarchique et souvent syndiquée où l'on « monte » dans la hiérarchie pour faire carrière. Les mobilités horizontales et autres mobilités ont fait l'objet de moins d'attention, entre autres parce qu'elles sont traditionnellement vues comme une absence de promotion et donc de carrière, et aussi peut-être parce que les organisations syndicales ont fortement imposé le modèle de l'échelle ou du marché interne fermé comme exemple type de la carrière (Tremblay et Rolland, 1998). Au cours des dernières années toutefois, le concept de carrière a évolué (Cadin, 1998). Ainsi, un certain nombre de théoriciens des carrières ont commencé à mettre en évidence une vision différente des carrières, certains parlent même d'un paradigme nouveau, qui vient contester le paradigme dominant de la carrière hiérarchique ascendante; il s'agit du courant des « boundaryless careers » (Arthur et Rousseau, 1996).

Comme le notent Cadin et al. (2000 : 77), les travaux de Miles et Snow (1996) montrent « qu'à chaque forme organisationnelle correspondent des caractéristiques de carrières spécifiques et pour renverser le déterminisme dominant des carrières par les organisations, ils mettent en place un au-delà de la forme « réseau » (la forme cellulaire) où c'est la carrière qui détermine l'organisation ou plutôt les exigences d'intensification des apprentissages qui conduisent à redessiner l'organisation ». Le concept de compétence est important dans la vision des carrières nomades, comme dans les travaux sur les nouvelles formes d'organisation du travail. En effet, alors que les pratiques de relations industrielles et



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

---

de gestion du personnel traditionnelles reposaient sur la notion de poste de travail, elle-même imbriquée dans une vision taylorienne de l'organisation, la notion de compétence s'impose dès lors qu'il s'agit de modèles de production flexibles ou d'entreprise-réseau (Cadin et al., 2000).

Dans le courant des carrières nomades, les compétences sont vues sous un angle particulier et largement redéfinies. Ainsi, selon Cadin et al. (2000), trois composantes seront distinguées pour rendre compte des conditions de carrière dans un contexte d'économie de la connaissance. À l'instar du courant dit « Resource Based Strategy », qui identifie trois composantes de la firme (les compétences clés ou « core competencies », les réseaux de partenaires et l'identité organisationnelle), le courant des carrières nomades distingue trois composantes de la compétence, qui sont continuellement en interaction:

- « 1-*Knowing how*, qui correspond aux connaissances, aux capacités, voire aux routines acquises;
- 2-*Knowing whom*, qui fait intervenir les relations privilégiées, réseaux sociaux et contacts;
- 3-*Knowing why*, qui prend en compte les intérêts, les passions, les valeurs et la construction identitaire. » (Cadin et al. 2000).

Il faut noter que ces nouvelles formes d'emploi ou carrières nomades peuvent aussi être vues comme précaires, instables, tout dépendant du contexte. Certes, dans les secteurs de haute technologie et pour les personnes ayant de bons curriculum vitae, la mobilité peut être positive, mais elle l'est généralement moins pour les personnes moins qualifiées.

Dans nombre de secteurs, se développent de nouvelles formes d'organisation du travail et de collaboration (Tremblay et Rolland, 1998) : le travail en équipe, en réseau, les communautés de pratiques virtuelles (Bareil, Bourhis, Jacob, Tremblay, 2002). Cependant, si dans certains secteurs, ces développements sont positifs, dans d'autres, cela signifie précarité, instabilité et absence de carrière. Cela se traduit souvent par le développement de nouveaux statuts d'emploi. L'exemple des travailleurs autonomes, ou des « faux » travailleurs autonomes illustre cette situation. En effet, ceux-ci se trouvent souvent dans une situation où ils sont dépendants d'un ou quelques donneurs d'ordres (Chevrier et Tremblay, 2002).

De façon générale, le contexte des nouvelles organisations se traduit par plus de flexibilité, parfois par le développement de la polyvalence et de postes enrichis, mais souvent par le développement de l'élargissement de tâches de même niveau, par la rotation de postes équivalents, sans accroissement des qualifications.

En ce qui concerne plus spécifiquement les carrières, les travaux de Cadin et al. (2000) ont conduit à une taxonomie regroupant cinq catégories de carrières, constituées par la méthode des tas (Dubar et Demazière, 1997, cité in Cadin et al. 2000). Chacune des catégories définies se définit à la fois par des facteurs objectifs (le nombre de changements d'emplois et d'entreprises, la nature des changements, etc.) et par des facteurs subjectifs (les identités professionnelles, la relation au travail et à l'entreprise), toujours selon Cadin et al. (2000).

Le premier groupe est constitué des *carrières organisationnelles classiques* que l'on qualifie de *sédentaires* : leur carrière se déroule en majorité dans une même organisation, avec une alternance de mobilités verticales et horizontales dans des domaines apparentés, en fonction des occasions qui se présentent. (Nous verrons que certains directeurs de PME



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

---

du multimédia ont d'abord eu ce type de carrière avant de rapidement décider de « se lancer en affaires »). Le deuxième groupe réunit les *migrants*, ou ceux qui se promènent dans un périmètre organisationnel. Ils ont toujours travaillé dans la même entreprise, mais ont vécu des changements d'environnement ou de métier plutôt radicaux.

Le troisième groupe réunit les *itinérants*, ou ceux qui sont dans la logique de métier. En économie du travail, on parle aussi des sous-systèmes d'emplois de métiers (ou Craft employment systems; voir Tremblay, 1997; Osterman, 1987). La carrière de ces personnes est axée sur un métier ou un secteur d'activité défini; ces personnes changent fréquemment d'employeur pour pouvoir gagner en responsabilités. Il s'agit souvent de professionnels, informaticiens en particulier, mais il pourrait aussi s'agir d'ouvriers.

Le quatrième groupe est constitué des *frontaliers* ou ceux qui font l'aller-retour entre l'organisation et le marché, c'est-à-dire qu'ils vont entre le statut de salarié et d'indépendant. Ils présentent une autonomie plus grande par rapport à l'employeur que les catégories précédentes. Ces personnes s'appuient sur des ressources organisationnelles (relations, clients, etc.) dans la construction de leur carrière. Enfin, le cinquième groupe se compose des *nomades* ou ceux qui s'affranchissent des frontières organisationnelles. Dans l'étude de Cadin et al., il pouvait s'agir de personnes qui avaient longtemps été en chômage, qui ont des appartenances organisationnelles de courte durée et sont souvent en statut de travailleur autonome. De fait, le marché du travail actuel se traduit par une augmentation du nombre de personnes se déplaçant régulièrement sur le marché du travail, et donc par une augmentation des catégories de frontaliers et nomades, ce qui pose des défis importants du point de vue de la sécurité ou de l'insécurité d'emploi, comme nous l'indiquerons plus loin.

On peut donc se poser la question suivante :

Où est parti le travailleur industriel stable, celui dont la sécurité d'emploi, ou tout au moins de revenu était assurée ? Auparavant, le symbole même de la sécurité d'emploi résidait dans le modèle du travailleur industriel, masculin, travaillant à plein temps dans un emploi salarié, syndiqué, protégé, dans un emploi stable, « permanent », avec quelques interruptions couvertes par l'assurance-chômage, assurant le revenu familial. Or, ce travailleur type n'existe plus...ou presque...

En effet, nous sommes aujourd'hui passés à l'ère de la flexibilité! Celle-ci se traduit par une diversité des statuts d'emploi, par des périodes de chômage (Tremblay, 1990, 1997), mais aussi par une intensité variable de l'emploi (temps partiel, occasionnel, à contrat, etc.)...Les formes et les niveaux de revenus sont variables et, selon les experts du marché du travail, ceci remet en question les définitions traditionnelles des divers groupes sur le marché du travail (Standing, 2000 :2 ; Tremblay, 1997).

Tout ceci pose bien sûr des défis pour la théorie économique, mais aussi pour la sécurité du revenu ! En effet, ceci nous conduit à nous demander comment le chômage et l'insécurité doivent être redéfinis dans le nouveau contexte, puisque le taux de chômage ne mesure pas correctement l'offre de travail réelle, ni l'insécurité. Ceci est notamment visible lorsqu'on analyse le cas du travail autonome (Chevrier et Tremblay, 2002 ; D'amours, Crespo, sous la direction de Lesemann, Lévesque, Tremblay, 2002). Les catégories traditionnelles de l'économie du travail (Tremblay, 1997) ne suffisent plus ; en effet, les catégories d'employés, de chômeurs et d'inactifs sont trop simplistes pour analyser les réalités du travail autonome, comme la diversité des statuts d'emploi (occasionnel, temporaire, temps réduit, temps partiel, etc.).



## **Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...**

---

Ainsi, le concept même de la population active se trouve remis en question face à la diversité des formes de travail mises en évidence par ailleurs. En effet, diverses formes de travail (tiers secteur, économie sociale, organisations non gouvernementales, bénévolat, informel...) se multiplient et certaines sont plus reconnues que d'autres. Le travail domestique, parental, de soins (« caring ») est aussi de plus en plus reconnu et légitime, ce qui questionne la distinction entre travail et hors travail et, de ce fait, entre population active et inactive (Tremblay et de Sève, 2002).

Ainsi, pour résumer, les concepts de chômage, d'activité et d'inactivité sont remis en question, alors que diverses formes d'emploi et de travail non rémunéré gagnent en légitimité. Du fait de tous ces questionnements concernant les formes d'emploi et ce qui est reconnu comme étant du véritable « travail », le concept de sécurité d'emploi se trouve nécessairement remis en question. Tout cela entraîne un questionnement au sujet des notions de sécurité et d'insécurité d'emploi, et c'est sur ce sujet que porte la deuxième partie de notre texte.

### **2-Qu 'est-ce que la sécurité ?**

Le besoin de sécurité peut être défini de différentes manières, selon l'approche disciplinaire ou selon le thème précis auquel on s'intéresse. Selon Standing (1999 : 37), la sécurité renvoie à un sentiment de bien-être et de contrôle ou encore de maîtrise de ses activités et de son développement, ainsi qu'au fait de jouir d'une certaine estime de soi. Inversement, l'insécurité renvoie à un état d'anxiété, d'incertitude (Standing, 1999).

On peut aussi distinguer la sécurité collective des autres formes de sécurité ou d'insécurité. Ainsi, toujours selon Standing (1999 :37), la sécurité collective (ou sociétale) renverrait au besoin de s'identifier ou d'appartenir à un groupe, habituellement pour exercer un contrôle sur le comportement des autres, ou limiter leur contrôle. La sécurité provient de multiples formes d'identité : classe, catégorie professionnelle, collectivité (Standing, 1999) et nous ajouterions appartenance territoriale (Klein, Fontan, Tremblay, 2001 ; Fontan, Klein et Tremblay, 2001) sont autant de source d'identité sociale et, de ce fait, source d'une certaine sécurité.

On peut aussi considérer que l'entreprise peut être source de sécurité et parler alors d'une certaine « sécurité d'entreprise », ce que l'on retrouverait dans l'entreprise japonaise qui, généralement, assurait l'emploi de ses salariés à long terme. (Tremblay et Rolland, 1998, 2000)

Finalement, on peut traiter de sécurité individuelle, en considérant que le curriculum vitae, les compétences, la syndicalisation peuvent assurer un sentiment personnel de sécurité (Standing, 1999: 37).

Comment définir la sécurité d'emploi alors ? Pour reprendre Standing (1999 : 184), on peut la définir comme un système de défense contre le développement de la division technique du travail, souvent par des mesures préservant une certaine division sociale du travail ou une segmentation du processus de travail. On peut alors se demander si cette définition est applicable dans le contexte de la division internationale du travail.

Dans le contexte de production de masse et de grandes organisations (fordisme), la stabilité des salariés était considérée comme une norme souhaitable pour la société industrielle : le développement du syndicalisme et la norme d'ancienneté contribuaient à



## **Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...**

---

rendre coûteux le fait de quitter son emploi, ce qui tendant à favoriser la stabilité en emploi et la non-mobilité des salariés. On peut se demander pourquoi une réglementation du marché du travail a été mise en place, et de fait, historiquement, les normes minimales, la syndicalisation, l'assurance-chômage se sont développées suite à des luttes ouvrières, en vue de compenser la faiblesse du pouvoir des travailleurs...mais aussi pour assurer une offre de main-d'œuvre stable pour les entreprises; certaines organisations ont voulu contrer l'instabilité chronique des travailleurs agricoles dans les débuts d'industrialisation.

Ainsi, au fil des ans, la sécurité du revenu a été associée à l'Etat-providence, mais les prestations ont toujours été associées à des travailleurs à plein temps, les femmes étant souvent dépendantes de prestations familiales ou associées au conjoint. On peut maintenant se demander comment définir l'insécurité d'emploi, ce que nous faisons dans la section suivante.

### **3-Comment définir l'insécurité d'emploi ?**

Malgré la présence d'un travailleur industriel masculin plutôt stable en emploi, et malgré la présence de réglementations du travail favorisant la stabilité en emploi, la faiblesse de la croissance a fini par se développer dans les années 70 et cela s'est traduit par des rationalisations et licenciements, du chômage de longue durée, et finalement aussi par une réduction de la couverture offerte aux sans emploi par l'assurance-emploi. Aujourd'hui environ un travailleur sur deux seulement est admissible à l'assurance-emploi, et dans les régions-ressources, où le chômage est élevé et les périodes de chômage longues et nombreuses, plusieurs personnes finissent par être exclues du système d'assurance-emploi. Par ailleurs, les emplois étant souvent précaires et mal rémunérés, ceux-ci se traduisent par des prestations moindres.

Dans le contexte économique actuel, les entreprises cherchent sans cesse des sources d'améliorations de la compétitivité et de la productivité, ce qui se traduit souvent par des demandes de flexibilité, de formes d'emploi diversifiées, d'horaires transformés, et ultimement par de l'insécurité. La mondialisation et division internationale du travail ont contribué à déplacer les investissements et l'emploi vers les pays en développement, augmentant d'autant le sentiment d'insécurité d'emploi, puisque nous avons indiqué précédemment que l'insécurité d'emploi est en bonne partie une perception, un sentiment individuel face à la situation de l'emploi et la situation économique en général.

On peut en fait considérer que l'insécurité d'emploi est un symptôme de l'insécurité de revenu et du marché du travail en général.

Il convient alors de se poser la question suivante : comment réduire l'insécurité des travailleurs ?

Ceci peut se faire de différentes façons, soit directement ou indirectement. Directement, on peut tenter d'assurer une meilleure sécurité d'emploi ou encore une compensation des coûts (prestations), bien que dans ce dernier cas, on ne réduit pas l'insécurité à sa source, mais on la rend moins difficile à supporter. On peut aussi réduire indirectement l'insécurité, en s'attaquant à ses causes. (Standing, 1999:183)

Se pose alors une autre question : comment *mesurer* la sécurité ou l'insécurité? Cette question est particulièrement complexe et relativement peu traitée dans les écrits.



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

---

Certains auteurs se sont malgré tout penchés sur cette question (Dasgupta, 2001 : 9). Cet auteur souligne qu'il existe des mesures objectives et des mesures subjectives, ce qui nous ramène en quelque sorte au débat évoqué précédemment concernant les indicateurs du marché du travail et leur validité ou pertinence. Les mesures objectives sont intéressantes, mais limitées, à l'image des indicateurs que nous évoquions dans la première partie du texte. On a d'abord des mesures *individuelles* : taux de chômage, durées d'emploi moyenne ou actuelle vs de chômage, contrats à durée déterminée ou indéterminée, transférabilité des compétences, etc. (Tremblay, 2002, 2001, 1997) Ces divers éléments constituent des mesures individuelles des probabilités de maintien en emploi et de stabilité ou de sécurité de certains individus sur le marché du travail. On peut aussi identifier des mesures *contractuelles*, comme les taux d'emplois non standards, statuts d'emploi, ou encore des mesures *institutionnelles*: protection légale, conventions collectives (Dasgupta, 2001:9).

On peut aussi identifier des mesures *subjectives*: dans ce cas, il peut s'agir du sentiment que la continuité d'emploi est assurée (par l'entreprise comme c'est le cas au Japon (Tremblay et Rolland, 1998) ou encore par la société, comme c'est le cas en Suède (Tremblay et Rolland, 1998). Ainsi, pour mesurer subjectivement l'insécurité ou la sécurité relative d'un individu, on peut s'intéresser aux mesures suivantes par exemple : la probabilité de perdre son emploi ; la probabilité d'en trouver un autre ; la valeur de l'emploi actuel ; et finalement la valeur de l'emploi futur ou de la situation de chômage (Dasgupta, 2001:9)

Ainsi, nous concluons que l'insécurité renvoie à la *perception d'un risque*. En principe les emplois manuels ou manufacturiers devraient se traduire par plus d'insécurité perçue, mais on constate que la perception de ce risque est d'autant plus forte que le niveau de scolarité est élevé dans un pays. Diverses études ont été menées sur cette perception du risque, par l'OCDE (1997) notamment. Ainsi, l'OCDE note une augmentation globale de l'insécurité d'emploi perçue par les individus. Standing (1999) note que la perception de l'insécurité ne semble pas très différenciée selon le sexe et il note que c'est peut-être parce que les femmes s'attendent à moins de sécurité ou de stabilité. De fait, comme elles sont plus présentes dans les emplois à temps partiel et précaires, comparativement aux hommes (Tremblay, 1997 ; Chevrier et Tremblay, 2002a), il est possible que cela influe sur leurs attentes par rapport à la stabilité d'emploi.

Une certitude n'en demeure pas moins, dans le cas du Canada : c'est qu'en plus des personnes en chômage, seulement la moitié des Canadiens sont salariés dans un seul emploi régulier (sans cumul), à plein temps, qui a duré six mois ou plus (Lowe, 1999; Tremblay, 2001). En effet, sur le marché du travail canadien, on trouve actuellement :

- 16 % de travailleurs autonomes ;
- 10 % de travailleurs temporaires ;
- 11 % de travailleurs réguliers à temps partiel ;
- 6 % de personnes en emploi depuis moins de 6 mois ;
- 2 % de personnes faisant du cumul d'emplois.

Voyons un peu plus en détail la situation du marché du travail canadien afin de préciser dans quelle mesure les individus peuvent percevoir ou vivre de l'insécurité économique.



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

### *Le chômage et la précarité au Canada*

Au Canada en 2001, le taux d'activité des femmes s'établissait à 59,7% alors que celui des hommes atteignait 72,5%. Pour le Québec, ces données étaient légèrement inférieures, autant pour les femmes que pour les hommes, avec respectivement 56,6% et 70,9%. Les écarts entre les taux féminins et les taux masculins sont toutefois accentués si l'on tient compte l'état matrimonial, du sexe et de l'âge. Les écarts sont moins importants pour les catégories d'âge 15 à 24 ans et 25 à 44 ans. Aussi, ils sont plus importants entre les femmes et les hommes mariés comparativement aux célibataires et aux divorcés/séparés. À ce titre, soulignons que le taux d'activité féminin le plus élevé était celui des femmes célibataires âgées entre 25 et 44 ans. Pour le Québec, ce taux est de 81,1%, soit 3,4 points de pourcentage de moins que le taux d'activité des hommes célibataires âgés entre 25 et 44 ans (84,5%). (Tableau 1)

**Tableau 1**

### ***Taux d'activité selon l'état matrimonial, le sexe et l'âge, Canada et Québec, 2001***

	Canada			Québec		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
<b>Total</b>	<b>59,7</b>	<b>72,5</b>	<b>66,0</b>	<b>56,6</b>	<b>70,9</b>	<b>63,6</b>
15 à 24 ans	63,3	66,1	64,7	60,0	65,2	62,7
25 à 44 ans	80,4	92,1	86,3	79,9	90,1	85,5
45 ans et plus	41,5	57,1	48,9	37,7	55,6	46,1
<b>Célibataires</b>	<b>67,1</b>	<b>71,3</b>	<b>69,5</b>	<b>61,1</b>	<b>69,6</b>	<b>65,8</b>
15 à 24 ans	61,9	64,2	63,1	56,7	62,8	60,0
25 à 44 ans	83,6	86,3	85,2	80,1	84,5	82,8
45 ans et plus	49,7	52,2	51,0	41,8	51,4	46,5
<b>Marié(e)s</b>	<b>63,2</b>	<b>75,0</b>	<b>69,1</b>	<b>61,6</b>	<b>73,8</b>	<b>67,7</b>
15 à 24 ans	71,4	90,0	77,6	76,0	90,5	81,0
25 à 44 ans	79,4	94,9	86,7	79,6	94,0	86,4
45 ans et plus	47,5	59,7	53,9	43,9	58,2	51,5
<b>Séparé(e)s/Divorcé(e)s</b>	<b>66,6</b>	<b>71,4</b>	<b>68,6</b>	<b>62,7</b>	<b>67,8</b>	<b>64,8</b>
15 à 24 ans	60,0	77,3	64,4	-	-	-
25 à 44 ans	82,2	90,7	85,8	84,1	91,4	87,1
45 ans et plus	57,4	59,3	58,2	53,3	57,4	55,0
<b>Veufs(ves)</b>	<b>11,0</b>	<b>15,9</b>	<b>11,9</b>	<b>7,2</b>	<b>15,0</b>	<b>8,6</b>
15 à 24 ans	-	-	-	-	-	-
25 à 44 ans	69,3	83,6	71,8	66,7	-	66,7
45 ans et plus	9,8	14,4	10,6	6,3	14,2	7,7

Source: Statistique Canada, Enquête sur la population active. Données fournies par Statistique Canada, Division de la statistique du travail.



## Articulation Chômage et transformations du marché du travail; les enjeux sur le plan de la sécurité et de l'insécurité

Le taux d'activité féminin varie grandement selon la présence d'enfants. Ainsi en 2001, au Québec, il variait entre 53,3% (sans enfant âgé de moins de 16 ans) et 79,1% (avec enfants dont le plus jeune était âgé entre 6 à 15 ans). Au Québec, entre 1976 et 2001, la plus forte croissance du taux d'activité féminin se situait chez les femmes dont le plus jeune enfant était âgé de 3 à 5 ans (augmentation de 42,9 points de pourcentage), alors qu'au Canada c'est le taux d'activité des femmes dont le plus jeune enfant avait moins de 3 ans qui a le plus augmenté (33,8 points de pourcentage).

Le marché du travail a connu au cours des dernières décennies une diversification des formes d'emploi, qui touche notamment les femmes.<sup>15</sup> Au Québec, en 2000, 59,6% des femmes âgées entre 15 à 64 ans étaient occupées dans le cadre d'un emploi typique (emploi salarié permanent à temps plein), alors que c'était le cas de 67,3% des hommes de la même catégorie d'âge. Parmi les femmes exerçant une forme d'emploi atypique, 16% d'entre elles travaillaient à temps partiel contre 4,8% des hommes, alors qu'au niveau du travail autonome à temps plein, la proportion de femmes exerçant cette forme d'emploi représentait à peine plus de la moitié de la proportion des hommes (7,9% contre 15,5%). (Tableau 2)

**Tableau 2**  
*Répartition des travailleurs<sup>1</sup> de 15-64 ans selon le caractère typique et atypique de l'emploi, le sexe et l'âge, Québec, 2000*

Sexe et âge	Tous les travailleurs		Typique	Atypique					
				Salarié permanent à temps plein	Total	Salarié permanent à temps partiel	Salarié temporaire		Autonome
							À temps plein	À temps partiel	À temps plein
	'000	%			%				
Hommes	1 860,6	100,0	67,3	32,7	4,8	7,5	3,3	15,5	1,6
Femmes	1 540,8	100,0	59,6	40,4	16,0	7,5	6,1	7,9	2,9
15-24 ans	507,9	100,0	41,9	58,1	23,2	14,3	17,1	1,7	1,8
25-54 ans	2 592,9	100,0	69,0	31,0	7,2	6,4	2,3	13,1	2,0
55-64 ans	300,4	100,0	55,5	44,5	10,7	5,1	3,1	20,8	4,9
15-64 ans	3 401,2	100,0	63,8	36,2	9,9	7,5	4,6	12,1	2,2

1. Excluant les travailleurs familiaux non rémunérés.

Note : La somme des composantes n'est pas toujours égale au total en raison des arrondissements.

Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active.

Compilation : Institut de la statistique du Québec.

Source: Portrait social du Québec, Données et analyses, édition 2001, Institut de la statistique Québec (tableau 9.5).

<sup>15</sup> Pour plus de détails, voir : Tremblay, D.-G. (2002b). Nouveaux modes d'exercice et nouvelles formes de travail ? Quelles évolutions pour l'avenir ? dans Tremblay, D.-G. et L.-F. Dagenais (2002). *Segmentations, fragmentations et ruptures du marché du travail*. Québec : Presses universitaires du Québec.



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

---

Il est certain qu'à des degrés divers, les personnes vivant dans des situations d'emploi précaires perçoivent une certaine insécurité d'emploi dans leur statut d'emploi. Mais il convient de s'interroger sur la source de cette insécurité et de ces formes d'emploi diversifiées. Certes, on observe ces formes sur le marché du travail, mais leur développement n'est pas nécessairement un fait de « nature ». Ainsi, plusieurs s'interrogent sur la contribution des politiques d'emploi à la diversification des formes d'emploi et à l'insécurité d'emploi, ce que nous faisons dans la partie suivante.

### 4- Effet des politiques d'emploi sur la sécurité

Il convient certes de s'interroger sur la contribution des programmes d'insertion, d'employabilité, d'économie sociale et autres à une certaine déstandardisation des formes d'emploi. En effet, ces programmes ont largement contribué à remettre en question la norme de l'emploi à plein temps toute l'année. Dans certains cas, ils se traduisent par une simple perception d'insécurité, alors que dans d'autres cas, il y a déstandardisation et insécurité *objective*: durée déterminée, temps partiel, protection sociale réduite, etc. (Tremblay, 2002d, 2001)

Toutefois, il y a aussi une dimension subjective associée à ces programmes d'insertion ou programmes d'emploi de courte durée. Celle-ci peut être mesurée, mais plus difficilement. Elle renvoie à diverses probabilités comme la probabilité de perdre son emploi ou la probabilité d'en trouver un autre (ou en fait, la perception de ces probabilités, puisque celles-ci ne sont pas vraiment connues). La probabilité de trouver un emploi varie selon les programmes, mais elle est généralement meilleure qu'avant la participation au programme, bien qu'il y ait parfois stigmatisation des participants, ce qui nuit à leur employabilité ultérieure.

La participation à ces programmes se traduit parfois aussi par une certaine baisse des attentes des individus, en particulier les femmes, puisqu'il semble que celles-ci réduisent peut-être plus facilement leurs attentes face à l'emploi. La valeur de l'emploi actuel et de l'emploi futur est une autre dimension qui fait appel à la subjectivité.

#### *Comparaison Scandinavie et Amérique du Nord*

L'évaluation des effets de la participation à un programme public d'emploi ou d'insertion varie aussi selon le lieu et la philosophie qui empreint la politique publique du pays en question. En effet, en Scandinavie, on trouve davantage de mesures actives de soutien à l'insertion en emploi régulier et pendant longtemps, la situation de quasi plein emploi a facilité l'insertion des individus en emploi après la participation à de tels programmes, de sorte que ceux-ci sont moins dévalorisés que dans d'autres pays européens ou américains, où ils conduisent moins souvent à une insertion dans un emploi régulier et stable. La Scandinavie soutient aussi l'intégration en emploi par des programmes de formation professionnelle, des mesures d'aménagement du temps de travail, une politique familiale et des congés parentaux plus importants (Tremblay et Rolland, 1998; Tremblay et Villeneuve, 1998). Tout ceci influe sur la situation globale du marché du travail, sur les possibilités d'intégration en emploi et, de ce fait, sur l'évaluation subjective des effets de la participation à un programme public d'emploi.



## **Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...**

---

En Amérique du Nord au contraire, on met davantage l'accent sur les mesures palliatives, passives, le workfare. On offre peu de mesures d'aménagement du temps de travail, de soutien à la formation, quoique la situation se soit quelque peu améliorée au Québec avec l'obligation imposée aux entreprises de dépenser au moins l'équivalent de 1 % de leur masse salariale en formation. Quant à la politique familiale, elle est quasi inexistante aux Etats-Unis, alors qu'elle est minimale au Canada anglais (avec le congé parental canadien), et un peu plus développée au Québec, avec la politique des garderies à 5 \$ par jour, qui prévoit une contribution des parents à seulement 5 \$ par jour par enfant, même si l'on est toutefois assez loin de la situation des pays scandinaves (Tremblay et Villeneuve, 1998).

### **5-Effet des politiques sociales sur la sécurité**

Cette question est une question fort complexe qui, en soi, mériterait des développements approfondis, que nous ne ferons que survoler ici, pour indiquer leur importance pour la question de l'insécurité.

Nous pouvons nous fonder sur la typologie bien connue des Etats-Providence d'Esping-Anderson comme cadre d'analyse des différents types de politiques sociales et d'Etats-Providence. Selon Esping-Anderson (1985), les Etats peuvent se diviser en trois grandes catégories. D'abord, les Etats libéraux qui se basent sur le laisser-faire ; les Etats-Unis et la Grande Bretagne étant les principaux représentants de ce groupe. Le deuxième groupe réunit des pays conservateurs, où il y a une certaine intervention de l'Etat, mais où celle-ci est de nature conservatrice ; l'Allemagne, les Pays-Bas et la France sont dans cette catégorie. Enfin la troisième catégorie réunit les pays socio-démocrates, et il s'agit essentiellement des pays scandinaves, comme la Suède, la Norvège, le Danemark. On trouve ici une politique fondée sur une répartition des revenus à l'échelle nationale, ce qui se traduit par des écarts de revenus moindres. A des degrés divers selon les époques et selon les pays, il y a contrôle de l'exportation du capital, contrôle des investissements étrangers dans l'économie nationale, tout cela en vue d'assurer le plein emploi. Ceci caractérise d'abord et avant tout la politique sociale et de l'emploi, mais nous avons constaté que cette typologie s'applique assez bien également à la politique familiale (Tremblay et Villeneuve, 1998).

Dans le champ de la politique sociale, cela se traduit par des différences importantes dans la façon dont sont considérés les chômeurs. En effet, aux Etats-Unis, le chômeur est considéré responsable de son sort et les bénéficiaires d'assistance sociale doivent fournir une contrepartie de travail ; c'est ici la situation du laisser-faire économique, où l'Etat considère que ce n'est pas nécessaire d'intervenir, que les gens sont responsables de leur sort et que le marché devrait leur permettre de s'en sortir, s'il fonctionne bien. Aux Etats-Unis, on distingue les pauvres « méritants » (handicapés) et les non méritants, considérés responsables de leur sort.

En Scandinavie, au contraire, l'accent est mis sur la formation professionnelle tout au long de la vie, sur l'insertion, la participation des acteurs de la société civile (associations, tiers secteur, économie sociale) dans les stratégies d'insertion. En Suède et au Danemark, le contrôle de la contrepartie est effectué par les syndicats, ce qui donne une situation fort différente de celle des Etats-Unis.



## **Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...**

---

En France, en principe, on favorise davantage l'insertion et la solidarité collective que la simple contrepartie de travail, mais les avis sont partagés sur les résultats réels du Revenu minimum d'insertion, qui est censé se distinguer du workfare, mais dont les résultats sont jugés plutôt mitigés par nombre d'analystes (Paugam, 1994). Il semble en effet y avoir un certain écart entre les objectifs, la philosophie et la réalité, car si les objectifs étaient effectivement ambitieux au début du projet, ils le sont devenus nettement moins au fil des ans et on a constaté que ceux qui profitaient le plus du programme étaient les moins nécessaires, alors que le programme n'arrivait pas à faire sortir de la situation de dépendance les moins scolarisés et moins qualifiés (Paugam, 1994, Chapon, Euzéby, 2002).

Il y a évidemment des risques de convergence et d'uniformisation « par le bas » dans le contexte de l'union européenne qui, selon plusieurs, se construit sous le modèle libéral, les modèles sociaux européens étant ainsi exposés au risque d'un ajustement « par le bas ». On peut se poser le même type de question en regard de l'intégration américaine (Alena, Zlea...). Est-ce que le modèle libéral (ou américain/britannique) l'emportera dans le domaine de la politique sociale comme dans nombre d'autres ? La question n'est pas anodine puisque cela se traduit par un développement très important de l'insécurité et du risque relatif au chômage et au sous-emploi.

Du point de vue des femmes et de leur situation spécifique, les politiques sociales ont des incidences majeures et le modèle dominant se traduit par une situation plus ou moins difficile ou (in)sécuritaire pour elles. Une première catégorie de politique favoriserait leur intégration au marché du travail, avec des mesures d'articulation emploi-famille, dont certaines favorisant la participation des hommes aux responsabilités parentales. Une deuxième catégorie aura davantage tendance à soutenir les femmes qui veulent rester au foyer avec leurs enfants par le biais d'avantages sociaux versés aux hommes qui assument le soutien financier d'une conjointe au foyer ou des politiques assistancielles généreuses pour les femmes monoparentales.

Ainsi, si nous cherchons à classer les pays selon leur type de politique, nous constaterons que les pays scandinaves favorisent la participation des femmes au marché du travail, celle des hommes aux responsabilités parentales (bien que ceci ait eu un succès mitigé) ; ces politiques visent en fait l'égalité entre les hommes et les femmes. Ils offrent aux femmes les programmes d'assurance conçus pour les hommes, même si ceux-ci ne sont pas toujours parfaitement adaptés, mais au moins ils les considèrent comme un être autonome, et non comme une dépendante d'un conjoint, ce qui peut occasionner des difficultés lorsque ce conjoint disparaît. (Tremblay et Villeneuve, 1998)

Les Etats-providence conservateurs comme la France, l'Allemagne et les Pays-Bas soutiennent les hommes qui ont des conjointes à domicile (Allemagne), favorisent le temps partiel des femmes (Pays-Bas, France), des retraits temporaires des femmes du marché du travail en cas de maternité. (Tremblay et Villeneuve, 1998)

Finalement, les pays de tendance libérale ou de laisser-faire veulent obliger les femmes à intégrer le marché du travail (workfare), sans leur fournir des mesures d'articulation emploi-famille, ni des salaires ou emplois convenables.

Il existe deux grands « risques sociaux » pour les femmes, soit le chômage et les responsabilités familiales. On constate que lorsque des problèmes de dépendance (enfants, parents âgés ou malades) se posent, les femmes tendent à se réinvestir dans la famille. Très souvent, il y a alors renforcement du rôle traditionnel des femmes entre la sphère



## **Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...**

---

privée et le marché du travail, ce que l'on peut qualifier de « piège du genre », pour reprendre les termes de Vielle (2002). En effet, n'ayant pas suffisamment investi par elles-mêmes la sphère du travail, et n'ayant souvent pas des droits individuels à des prestations en raison de cette faible participation au marché du travail, les femmes se trouvent piégées et refoulées vers le milieu familial. On peut certes contester l'importance de la participation au marché du travail pour donner droit aux prestations et à la sécurité du revenu – et certains l'ont fait en développant un argumentaire en faveur d'un revenu de citoyenneté et autres choses du genre (nous y reviendrons) – mais dans le contexte actuel où le marché du travail est dans la plupart des pays le lieu où prennent forme les droits, il est certes préférable que les femmes y participent, à défaut de quoi elles sont prises au « piège du genre ».

### **6-La sécurité d'emploi est-elle encore importante ?**

Dans la lignée des réserves énoncées dans le paragraphe précédent concernant l'importance du marché du travail comme source de droits, d'assurance et de revenus, certains posent la question à savoir si la sécurité d'emploi est encore importante aujourd'hui, et si oui, pourquoi, pour qui et comment. Nous aborderons ces questions dans les paragraphes qui suivent.

Du point de vue des employeurs, la sécurité d'emploi est souvent considérée comme une contrainte qui nuit à l'efficacité, à la flexibilité des ajustements de la production (qualité, quantité, etc.). Des travaux de l'OCDE ont indiqué qu'il existe une relation inverse entre la flexibilité d'emploi et la sécurité d'emploi et nous avons constaté qu'au Canada, les diverses formes de précarité ont tendance à se trouver regroupées dans des emplois donnés ; ainsi, les personnes travaillant à temps partiel ont plus de probabilité d'être à contrat, à durée déterminée, et de ne pas bénéficier d'avantages sociaux. Par ailleurs, une étude récente de divers pays européens montre que le ralentissement économique récent vécu en Europe a relancé le débat sur la flexibilité, celle-ci passant par des formes d'emploi précaires et de la modération salariale (Freyssinet, 2003). Certains travaux, de l'OCDE notamment, évoquent l'idée que les travailleurs s'adaptent à un contexte de moindre sécurité. En fait, l'insécurité ou la faiblesse de la sécurité d'emploi devient la norme dans des pays où les emplois précaires et non standard sont en voie de devenir les plus courants.

En faveur de la défense de la sécurité d'emploi, certains opposeront le fait que la sécurité d'emploi est la principale source de sécurité du revenu, surtout si l'on tient compte des restrictions intervenues dans l'assurance-emploi depuis quelques années au Canada. La sécurité d'emploi est considérée comme importante pour le bien-être des salariés et de leurs familles, tout comme elle est vue comme favorable à la stabilité macro-économique (Bellemare et Poulin Simon, 1983, 1986). Par ailleurs, il semble que la flexibilité et la modération salariale ne favorisent pas toujours la création d'emplois (Freyssinet, 2003).

Au delà des aspects positifs pour l'individu et la stabilité macro-économique, des travaux plus récents en gestion indiquent que la sécurité d'emploi peut être source de loyauté, d'engagement, de motivation accrue au travail (Tremblay et Rolland, 1998). Par ailleurs, on considère que la sécurité d'emploi est essentielle pour qu'il y ait intérêt – du côté de l'employé comme de l'employeur – pour la formation et le développement des compétences. On considère ainsi que la sécurité d'emploi peut être positive pour l'entreprise, puisqu'elle favoriserait la productivité et l'innovation (Sengenberger, 1992 ; Tremblay, 2001a).



## **Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...**

---

D'autres avenues existent bien sûr et certains défendent notamment l'idée d'un revenu d'existence ou de citoyenneté, que nous avons évoquée plus haut. Si la flexibilité est nécessaire et si la protection de l'emploi nuit à la flexibilité, on peut fournir d'autres formes de sécurité (revenu de citoyenneté, revenu minimum garanti, et formules du genre) en échange de la sécurité d'emploi. Certains auteurs considèrent que ceci permettrait d'assurer justice sociale et efficacité simultanément...(Standing, 1999 :184).

Cependant, cette position est fortement contestée. Elle néglige les avantages non financiers de l'emploi : la participation à la vie sociale, l'estime de soi, le développement personnel, etc. D'autres critiques affirment que le coût d'un tel revenu de citoyenneté ou d'existence serait très élevé si l'on voulait offrir un revenu convenable, et qu'un revenu vraiment minimal est plus vraisemblable. Enfin, on considère généralement que le stigmate attaché à l'aide sociale ne disparaîtrait pas nécessairement par le changement de programme et de nom, même si certains soutiennent qu'un revenu de « citoyenneté », considéré un droit du citoyen, changerait la perspective (Standing, 1999).

Du côté des économistes féministes, on craint une marginalisation des femmes et un retour au foyer, puisqu'une formule de revenu minimum d'insertion ou de revenu de citoyenneté entrerait en concurrence avec les bas salaires de nombreuses femmes et tendrait à les inciter à quitter le marché du travail (Tremblay, 2002a, 1997).

Dans le fond, on constate que la sécurité est importante pour les deux parties au débat. D'un côté, on considère que c'est la sécurité du revenu qui est importante, et non la sécurité d'emploi, et qu'il suffirait d'assurer un revenu décent à tous pour régler le problème ; on pense ici qu'il serait possible d'assurer un revenu décent à un bon nombre et que cela ne nuirait pas à l'intérêt des bas salariés pour leur travail. Par contre, les attentes de la majorité vont plutôt dans le sens d'assurer un emploi à tous, puisqu'il s'agit là d'un mode privilégié de participation sociale et de source de revenu, une position que nous soutenons. On considère ici qu'il est impossible d'assurer un revenu de citoyenneté, d'existence ou un revenu minimum garanti pour plus d'une faible minorité de gens, à moins de faire des prélèvements ou de lever des taxes qui seraient tout à fait inacceptables aux yeux des personnes au travail. Le débat persiste depuis plusieurs années, mais il est certain que la dominance de la perspective libérale rend peu probable une évolution en ce sens, si ce n'est dans le cadre de programmes nettement plus limités dans leur philosophie et leur ambition, comme ce fut le cas du revenu minimum d'insertion en France.

### **7-Comment assurer la sécurité d'emploi ?**

Cette question demeure donc encore fondamentale aujourd'hui : comment assurer la sécurité des individus, ce qui pour nous passe essentiellement par la sécurité d'emploi. A notre avis, le revenu d'existence ou de citoyenneté ne peut constituer une solution valable pour assurer à tous la sécurité du revenu, cette sécurité de revenu passant nécessairement par la sécurité d'emploi.

La sécurité sociale est reconnue comme un outil privilégié de redistribution de temps et d'argent, mais elle constitue aussi un pouvoir symbolique dans la construction des rôles dans la famille. La sécurité sociale pourrait donc être utilisée comme source de redistribution non seulement des revenus, mais aussi des rôles dans la société (Tremblay et Villeneuve, 1998); elle pourrait donner à chaque personne la possibilité de participer à l'une et l'autre sphère, que sont le travail et la famille (Vielle, 2002).



## **Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...**

---

Comment faire ? Il s'agit de favoriser la participation des femmes au marché du travail par des mesures adéquates de conciliation des rôles professionnels et parentaux (Tremblay, 2001, 2002b,c), ainsi que par des emplois de qualité et des mesures d'équité salariale. On le voit, on dépasse ici la politique sociale, pour aller vers des mesures relatives à l'emploi, qui sont essentielles, la politique sociale n'étant alors qu'un filet de sécurité. Si ce n'est pas le cas, les femmes restent piégées dans la famille et dépendantes du conjoint.

Il faut par ailleurs favoriser la participation des pères aux responsabilités parentales et familiales (parents âgés ou malades). Ceci doit se faire par des mesures incitatives du style de celles mises en place en Suède, soit un mois de congé parental réservé au père (Tremblay et Villeneuve, 1998). L'allongement du congé parental au Canada et la possibilité de le partager entre conjoints ne suffisent pas pour augmenter la participation des pères, surtout dans un contexte où les femmes gagnent généralement 70 % du revenu des hommes.

Il reste toujours un rôle pour la sécurité sociale. Ici, il faut faire davantage pour contrer à la fois l'insécurité matérielle ou financière et l'instabilité familiale. Cette dernière ne peut être contrôlée par l'Etat, mais ce dernier peut faire en sorte que les coûts de cette instabilité soient moins importants pour les femmes en assurant des droits autonomes à celles-ci. En effet, les mesures de sécurité sociale doivent être rattachés à la personne dépendante pour assurer la continuité et une certaine autonomie de décision. Il faut aussi veiller à indemniser toutes les formes de risques, soit les risques de retrait du marché du travail, de perte d'emploi, de maladie, de chômage, etc. Il faut aussi assurer une meilleure adéquation à la diversité des statuts d'emploi, soit ceux de travailleur autonome, de temps partiel, de contractuel, etc. Enfin, il faut s'assurer de donner une définition large des personnes proches dépendantes (Vielle, 2002) pour assurer une couverture complète des risques sociaux. Sinon, il y a risque que ce soient les femmes qui se retirent du marché du travail pour assurer des soins à des proches, sans toutefois que ceci ne leur soit reconnu et au contraire, en risquant que ceci ne mette en péril le reste de leur vie sur le marché du travail en se traduisant par une exclusion permanente.

Ainsi, il s'agit d'assurer la sécurité de revenu et d'emploi à tous, hommes et femmes, et surtout d'éviter l'enfermement des femmes dans la sphère privée et leur dépendance conséquente à l'égard d'un conjoint. Il s'agit par ailleurs d'éviter l'enfermement des hommes dans la sphère publique, le marché du travail et l'obligation de gagner un « revenu familial » au prix des heures supplémentaires et de l'exclusion de l'essentiel des activités associées à la parentalité et de les inciter à participer davantage à la vie familiale et aux responsabilités parentales (Tremblay et Amherdt, 2000, Tremblay et De Sève, 2002). Il s'agit encore d'assurer l'autonomie financière des personnes handicapées ou autrement dépendantes.

### **Conclusion**

On aura deviné que nous proposons un modèle apparenté au modèle scandinave comme modèle idéal permettant d'assurer la sécurité économique des individus, et que nous associons fortement la sécurité économique à la sécurité d'emploi. Aux Etats-Unis et dans le monde anglo-saxon actuellement, c'est le contraire qui se produit. Ce modèle repose plutôt sur l'idéologie libérale, considérant les marchés fonctionnent bien, qu'ils peuvent bien assumer le rôle régulateur qu'on leur a confié, que par ailleurs la libre circulation des biens à l'échelle internationale est source de croissance et, ultimement, de sécurité économique. Malheureusement, si une certaine sécurité économique est obtenue



## **Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...**

---

dans ce modèle, elle n'est pas le fait de tous, et certainement pas des femmes américaines exclues du marché du travail ou à bas salaires. Pourtant, au fil des ans, le modèle américain semble s'imposer de plus en plus et ce, malgré un certain nombre de résistances et d'oppositions. Ce modèle semble s'imposer aussi malgré le fait qu'à nos yeux, il met en danger l'objectif même de sécurité économique, mais plus particulièrement la sécurité économique des femmes, plus menacée à l'heure actuelle, compte tenu des normes et réalités sociales actuelles (inégalités salariales, discriminations, responsabilités familiales concentrées chez les femmes, monoparentalité, etc.).

Au cours des dernières années, la vision libérale s'est certes répandue, négligeant nombre de dimensions fondamentales de la «vie économique». Les théories économiques dominantes vont clairement dans ce sens et c'est pourquoi on peut et on doit s'inquiéter de la sécurité économique de nombre de personnes dans l'avenir.<sup>16</sup> Ce n'est pas le lieu ici de développer sur les oppositions entre divers courant de pensée économique, bien que nous croyions que les théories économiques ont un effet fondamental sur la pensée sociale et le développement d'idées ou de propositions relatives à la sécurité économique. Il est clair que les théories orthodoxes issues du modèle américain, ou plus généralement anglo-saxon, sont fondées des méthodes quantitatives et positivistes, qui contribuent à la diffusion du modèle anglo-saxon dominant, et ne favorisent pas les visions social-démocrates associées à une vision alternative du rôle de l'Etat et de la politique sociale.

A nos yeux, trois grandes préoccupations devraient être associées à la recherche de sécurité économique. D'abord, il paraît important de contester le modèle économique dominant pour favoriser les théories institutionnalistes, plus respectueuses de la réalité historique, sociale et politique des sociétés et plus susceptibles de soutenir des politiques social-démocrates permettant d'assurer une véritable sécurité économique pour tous. Par ailleurs, la sécurité économique doit être mieux définie dans le contexte actuel. En effet, il faut tenir compte des diverses formes de risques évoquées plus haut, mais aussi des diverses formes de sécurité (alimentaire, physique, etc.). Enfin, en troisième lieu, il faut tenir compte des diverses formes d'emploi et situations sociales ; nous ne sommes plus à l'ère du travail à temps plein des hommes et de l'assignation à résidence des femmes et ceci doit être pris en compte dans la réflexion sur la sécurité économique des hommes et des femmes.

---

<sup>16</sup> Pour une vision économique alternative, voir notamment notre texte sur les économistes institutionnalistes, dans la revue électronique *Interventions économiques* : [www.teluq.quebec.ca/interventionseconomiques](http://www.teluq.quebec.ca/interventionseconomiques) : Tremblay, 2002.



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

---

### Bibliographie

- Arthur, Claman et DeFillippi (1995) "Intelligent enterprise, intelligent careers", *Academy of Management Executive*, vol 9, n° p 7-20.
- Beck, N. (1992). *Shifting Gears; Thriving in the New Economy*. Toronto: Harper Ed. 192 p.
- Bellemare, D. , L. Poulin Simon (1986). *Le plein emploi : pourquoi ?* Montréal : Ed. St-Martin.
- Bareil, C., A. Bourhis, M. Campos, R. Jacob, D.-G. Tremblay (2002). *L'expérience de mise en œuvre de la Communauté virtuelle de pratique en santé du cœur parrainée par l'Ordre des infirmières et des infirmiers du Québec (OIIQ) ; rapport évaluatif*. Québec : CEFRIO.
- Cadin, L. Bender, AF., Saint-Giniez, V. Pringle, J. (2000). *Carrières nomades et contextes nationaux*. *Revue de gestion des ressources humaines*. Paris : AGRH. Pp. 76 96.
- Cadin, L. (1998). *Les carrières nomades dans les industries de l'audio-visuel et des médias*. Document non publié. Paris, 12 p.
- Chapon, S. et C. Euzéby (2002). *Vers une convergence des modèles sociaux européens ?* *Revue internationale de sécurité sociale*. Vol. 55, no 2. Pp. 49-71.
- CST (Conseil de la science et de la technologie-1998). *L'innovation, une exploration sectorielle*. Québec: Conseil de la science et de la technologie, Gouvernement du Québec.
- CST (Conseil de la science et de la technologie-1998). *Les emplois dans l'économie de l'innovation*. Québec: Conseil de la science et de la technologie, Gouvernement du Québec (Document de suivi au Sommet sur l'économie et l'emploi- tiré du site Web du CST).
- D'amours, M. et S. Crespo, sous la direction de F.Lesemann, B.Lévesque, D.-G.Tremblay, (2002). *Résultats d'une enquête auprès des travailleurs indépendants ; essai de typologie*. Montréal : INRS-UCS.
- Dasgupta, S. (2001). *Employment Security : Conceptual and Statistical Issues*. 27 p.
- De Terssac, G. et D.-G. Tremblay (2000, sous la dir.). *Où va le temps de travail ?* Toulouse : Editions Octares.
- Doeringer, P.B. et Piore, M.J. (1971). *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*. Lexington: DC Heath and co.
- Dubar, C., (1991). *La socialisation*, Paris: Armand Collin.
- Esping-Anderson, g. (1985). *Politics against Markets. The Social Democratic Road to Power*. Princeton : Princeton University Press. 362p.



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

---

- Fontan, JM, Klein, JL, et Tremblay, DG. (2001). Mobilisation communautaire et gouvernance locale : le technopôle Angus. *Politique et Sociétés*. (Montréal, Association québécoise des sciences politiques) Vol. 20, nos-2-3. Pp. 69-88.
- Fontan, J.-M., Klein JL, Tremblay D-G & Bordeleau D (2001), La cité du multimédia à Montréal : vers un système local d'innovation ? *Organisation et territoire*. Hiver 2001. Québec : UQAC.
- Freyssinet, J. (2003). Les trois inflexions des politiques de l'emploi. *Alternatives économiques*. No 210. Janvier 2003. Pp. 38-45.
- Hendry, Arthur et Jones (1995) *Strategy through People : Adaptation and Learning in the small-medium enterprise*, Routledge.
- Hendry et Jenkins (1996) "The new psychological work contract : antecedents and consequences", *journal of Managerial Psychology*, vol 11, n° p 4-8.
- Hendry et Jenkins (1997) "Psychological contracts and new deals", *Human Resource Management Journal*, vol 7, n° p 38-45.
- Jones, C. (1996) "Careers in Project Network : The Case of the Film Industry" In *The Boundaryless Career. A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Arthur, M.B. et Rousseau, D.M. (eds), New York, Oxford University Press
- Jones, C. et Lichtenstein Peiperl, M. 1998. *Careers as Strategy in Professional Services : Evidence from Architects. Career Realities Conference* . London Business School.
- Klein, JL, Fontan, JM, et Tremblay, D.-G. (2001) Les mouvements sociaux dans le développement local À Montréal : deux cas de reconversion industrielle. *Géographie Économie Société*. Amsterdam-Paris : Elsevier. vol. 3, n°2, pp. 247-280
- KPMG (1999). *Gestion de la transition à la nouvelle économie*. Montréal: KPM. 23 p.
- Le Boterf, G. (1998). *L'ingénierie des compétences*. Paris, Les Editions d'Organisation.
- Le Boterf G. (1994). *De la compétence*. Paris, Les Editions d'Organisation.
- Lipsett, Brenda, et Mark Reesor. 1997. *Flexible Work Arrangements : Evidence From the 1991 and 1995 Survey of Work Arrangements*, Ottawa : Développement des ressources humaines Canada (version préliminaire du 7 avril 1997).
- Logan, R. 1994. « Le travail à temps partiel "par choix" », *L'emploi et le revenu en perspective*, cat. 75-001F, vol. 6, no 3, Ottawa : Statistique Canada (automne 1994), p. 22-29.
- Lowe, G., G. Schellenberg et Katie Davidman (1999). *Re-thinking Employment Relationships*. CPRN Discussion Paper no W-05. 46 p.



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

---

OCDE (Organisation de coopération et de développement économique- 2001). *Labour Force Statistics 1980-2000..* Paris: OCDE.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économique- 2000). *OECD Historical Statistics..* Paris: OCDE.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économique- 1996). *L'économie fondée sur le savoir.* Paris: OCDE.

Paugam, S. (1998). Le revenu minimum d'insertion en France après six ans ; un bilan contrasté. *Interventions économiques.* No 28. Montréal. ([www.telug.quebec.ca/interventionseconomiques](http://www.telug.quebec.ca/interventionseconomiques)). Pp. 21-45.

Québec (2002). La volonté d'agir ; la force de réussir. Stratégie nationale de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale. Québec : Gouvernement du Québec. 58 p.

Soete, Luc, (1996) Economic and Social Implications fo Knowledge-based Society, in Hewit, P., *The Implications of knowledge based growth for micro-economic policies*, Calgary, University of Calgary Press.

Standing, G. (2002). *Beyond the New Paternalism.* Londres : Verso Editor. 320 p.

Standing, G. (2000). *Modes of Control : A Labour-Status Approach to Decent Work.* Genève : Bureau international du travail. 39 p.

Standing, G. (2000). *Unemployment and Income Security.* Note de recherche du Bureau international du travail. Genève : Bureau international du travail. 33 p.

Standing, G. (1999). *Global Labour Flexibility : Seeking Distributive Justice.* Londres : Palgrave.

Stern, D. (1995). Human Resource Development in the Knowledge-based Economy; Roles of Firms, Schools and Governments. in OCDE (1995). *Employment and Growth in the Knowledge-based Economy.* Paris: OCDE. 189-203.

Storper, M. (1995). Institutions of the Knowledge-Based Economy. in OCDE (1995). *Employment and Growth in the Knowledge-based Economy.* Paris: OCDE. 255-283..

Sunter, Deborah. 1993. «Le travail par postes», *Perspective* (printemps), 17-26, Statistique Canada, cat. 75-001F.

Tremblay, D.-G. (2002). *Les économistes institutionnalistes: les apports des institutionnalistes à la pensée économique hétérodoxe.* Texte paru dans le numéro 28 de la revue *Interventions économiques.* (revue électronique : [www.telug.quebec.ca/interventionseconomiques](http://www.telug.quebec.ca/interventionseconomiques))

Tremblay, D.-G. (2002a). Les femmes et le marché du travail au Canada et au Québec: horaires et formes d'emploi atypiques et difficultés d'articulation emploi-famille. *Travail, Genre et sociétés*, No 8. Paris: L'Harmattan et CNRS. Sept. 2002.



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

---

- Tremblay, D.-G. (2002b). Work-family balancing and Working times; results from a research conducted in Canada. In Japan Institute of Labour (2002). Proceedings of the Tokyo World Congress of the International Industrial Research Association. Tokyo : Japan Institute of Labour.
- Tremblay, D.-G. (2002c). Balancing Work and Family with Telework? Organizational Issues and Challenges for Women and Managers. In *Women in Management*. Manchester: MCB Press. Volume 17 issue 3/4. pp157-170.
- Diane-Gabrielle Tremblay (2002d). Youth Employment situation and employment policies in Canada. *Youth and Employment policies* (titre préliminaire). A paraître dans un ouvrage sous la direction de Laurence Roulleau-Berger. USA : Brill Editor.
- Tremblay, D.-G. (2002). Informal Learning Communities in the Knowledge Economy. *Proceedings of the 2002 World Computer Congress*, Elsevier Press, International Federation for Information Processing. Montréal, le 27-29 août 2002.
- Tremblay, D.-G., C.H. Amherdt (2003). *Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail ; l'analyse des résultats selon l'appartenance ou non au SCFP*. Rapport de recherche. Montréal : direction de la recherche, Télé-université. Disponible sur : [www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir](http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir)
- Tremblay, D.-G., C.H. Amherdt (2003). *Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail : analyse différenciée selon le sexe*. Rapport de recherche. Montréal : direction de la recherche, Télé-université. Disponible sur : [www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir](http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir)
- Tremblay, D.-G. , Amherdt, C.H. et De Sève, M.K (2003). *La conciliation emploi-famille : des mesures et des pratiques à développer dans les milieux de travail. Résultats d'enquête auprès de sept organisations rattachées au Syndicat canadien de la fonction publique*. Montréal : direction de la recherche, Télé-université. 140 p.
- Tremblay, D.-G. (2002). *Articulation emploi-famille et temps de travail ; résultats de l'analyse statistique des données recueillies auprès des secteurs de la santé, de l'éducation et des bureaux*. Rapport de recherche. 22 p.
- Tremblay, D.-G. (2002c). Articulation emploi-famille et temps de travail. Comment concilier profession et famille dans les secteurs à horaires variables ? dans Tremblay, D.-G. et L.-F. Dagenais (2002). *Segmentations, fragmentations et ruptures du marché du travail*. Québec : Presses universitaires du Québec.
- Tremblay, D.-G. et C. Chevrier (2002). *Portrait du marché du travail au Canada et au Québec; une analyse statistique différenciée selon le genre*. Montréal : Direction de la recherche. 72 pages. Disponible sur : [www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir](http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir)
- Tremblay, D.-G. et C. Chevrier (2002). *La situation des femmes dans les universités du Québec; une analyse statistique différenciée selon le genre*. Montréal : Direction de la recherche. 42 pages.



## Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...

---

- Tremblay, D.-G. et C. Chevrier (2002). *Les motifs de recours au travail autonome par les entreprises et les avantages et inconvénients qu'y voient les travailleurs autonomes*. Montréal : Direction de la recherche. 26 pages. Disponible sur : [www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir](http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir)
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2001). *Analyse du conflit entre le travail et la famille*. Texte 2.8 disponible sur le site du cours RIN 2013 de la Télé-université, sur le site [www.telug.quebec.ca](http://www.telug.quebec.ca) .
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2001a). *L'innovation continue. Les multiples dimensions du processus d'innovation*. Québec : Télé-université.
- Tremblay, D.-G. (2001b). Les jeunes face aux politiques d'emploi au Canada et au Québec. Dans *Les jeunes et l'emploi* Ouvrage collectif sous la direction de Laurence Rouleau-Berger et Madeleine Gauthier. Paris : Ed. de l'Aube.
- Tremblay, D.-G. (2001c). L'aménagement et la réduction du temps de travail au Québec : l'état des programmes et des débats, ainsi que les positions syndicales et patronales. Dans *Chroniques internationales de l'IRES*. Paris : Institut de recherches économiques et sociales. No 68, janvier 2001, pp. 40-46.
- Tremblay, D.-G. et Amherdt, C.H. (2000). *La vie en double. Les obstacles organisationnels et socioculturels à la conciliation des responsabilités parentales et professionnelles chez les pères et les mères*. Rapport de recherche. 99 p. Texte 2.3 disponible sur le site du cours RIN 2013 sur le site [www.telug.quebec.ca](http://www.telug.quebec.ca) . et sur : [www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir](http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir)
- Tremblay, D.-G. et Vaillancourt-Laflamme, C. (2000). *La conciliation des responsabilités parentales et professionnelles chez les employés de bureau; résultats d'une recherche menée au Québec*. 46 p. Texte 2.1. disponible sur le site du cours RIN 2013 sur le site [www.telug.quebec.ca](http://www.telug.quebec.ca).
- Tremblay, D.-G. et D. Villeneuve (1998). *Aménagement et réduction du temps de travail. Les enjeux, les approches, les méthodes*. Montréal : Ed. St-Martin.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Daniel Villeneuve (1997). Aménagement et réduction du temps de travail : réconcilier emploi, famille et vie personnelle. *Loisir et société*, vol. 20, no 1, sept. 1997. Québec: PUQ. 107-159.
- Tremblay, D.-G. et D. Rolland (2000). Labour regime and industrialisation in the knowledge economy; the Japanese model and its possible hybridisation in other countries. *Labour and Management in Development Journal*. No 7. Brisbane : The Australian National University. <http://www.ncdsnet.anu.edu.au>
- Tremblay, Diane-Gabrielle et David Rolland (1998). *Modèles de gestion de main-d'oeuvre; typologies et comparaisons internationales*. Québec: Presses de l'université du Québec. 415 p.



## **Innovations technologiques et organisation du travail: évolution ou révolution ? Un pas en avant, un pas en arrière...**

---

Tremblay, Diane-Gabrielle et Daniel Villeneuve (1998). *L'aménagement et la réduction du temps de travail: les enjeux, les approches, les méthodes*. Montréal: Éditions St-Martin. 362 p.

Tremblay, D.-G. (1997). *Économie du travail; les réalités et les approches théoriques*. Montréal: Editions St-Martin. 586 p.

Tremblay, Diane-Gabrielle. 1990. *L'emploi en devenir*, Québec : Institut québécois de recherche sur la culture.

Tremblay, Diane-Gabrielle et Jean-Marc Fontan (1994). *Le développement économique local; la théorie, les pratique, les expériences*. Québec: Presses de l'Université du Québec. 579 p.

Sous la direction de Diane-Gabrielle Tremblay (1994). *Concertation et performance économique: vers de nouveaux modèles ?* Montréal: Presses de l'Université du Québec. 350 p.