

## **La formation continue et les nouveaux sens du travail**

**Danielle Riverin-Simard, Ph.D.**

driverin@fse.ulaval.ca

L'identification des nouveaux sens du travail est source d'inquiétude dans la révolution actuelle du travail (Kirby & al., 2000). Car les bouleversements conséquents à cette révolution en cours peuvent conduire à une plus grande cohésion sociale, ou encore, à une fracture sociale (Meda & al., 1997). Selon l'Union Européenne (1997), la cohésion sociale (la nature et la force des liens qui unissent les membres de la collectivité) passe désormais au premier plan des préoccupations individuelles et socio-économiques. C'est pourquoi toutes les sciences humaines sont sollicitées pour éclairer cette problématique cruciale (CRSH, 1999). Le domaine de la formation continue ne fait pas exception. Il peut apporter une contribution complémentaire des plus importantes à cette priorité collective. Un cri d'alarme est donc lancé: tenter de réduire les risques d'éclatement social, et surtout, de traduire la disparité des conditions actuelles en de nouvelles formes de représentation du lien social où chacun serait partie prenante. Dans ce contexte, comment la formation continue doit-elle porter une attention encore plus grande à l'évolution des nouveaux sens du travail?

Dans cette publication, nous traitons en un premier temps, des liens entre l'émergence de ces nouveaux sens et la cohésion sociale. Car il nous faut comprendre ces liens avant même de s'interroger sur le rôle de la formation continue au sein de ces nouvelles réalités sociales. Nous ferons ensuite une brève revue des recherches récentes sur ces nouveaux sens en émergence. Ces deux premières rubriques généreront des questions qui s'adressent différemment aux chercheurs et formateurs d'adultes d'obédience surtout fonctionnaliste ou surtout critique. Dans la 3e partie, nous référerons à nos travaux basés sur des entrevues réalisées notamment en 1997 auprès de 500 adultes en période de discontinuité professionnelle. Nous ressortons deux points importants dont devraient peut-être davantage tenir compte les chercheurs et les formateurs d'adultes, et tout particulièrement les adhérents à la philosophie centrée sur l'apprenant.

### **La cohésion sociale et le travail**

Avant d'investiguer le rôle des formateurs d'adultes au sein des nouvelles réalités sociales, il importe tout d'abord d'apporter certains éléments de réponse à la question suivante. En quoi des nouveaux sens du travail ont-ils un rôle important à jouer sur la cohésion sociale?

Il y a un consensus, selon Roe & al. (1999): les crises de société sont d'abord des crises de sens. Ainsi, selon Bialliard (1997), l'identification des nouveaux sens partagés du travail se situent parmi les indices les plus révélateurs de la cohésion sociale. En effet, selon Roustang (1996), la question du rapport au travail est au centre même de la problématique de l'exclusion et de la fracture sociale. D'ailleurs, "le grand bouleversement à l'heure actuelle est sans contredit la remise en cause du travail-emploi comme principe fondateur de l'ordre social et de ses représentations" (Sue, 1992, p.123). À ce jour, les études relatives aux nouveaux sens du travail sont encore rarissimes (Roe & al., 1999). Pourtant, elles sont primordiales pour redéfinir les notions d'utilité sociale (Sue, 1992), et d'engagement socio-professionnel (Hall, 1996). Fait à noter, ces rares études observent des sens très contradictoires accordés au travail et à la carrière: une valorisation accrue et de plus en plus cristallisée du travail-emploi (Freyssenet, 1995), ou encore, une

tendance à la création d'une société de la multiactivité (Gorz, 1997) exigeant une redéfinition en profondeur des notions de développement vocationnel. L'observation de ces sens contradictoires fait craindre le pire et le meilleur dans un contexte de pénurie d'emplois. Le pire: des risques réels de révoltes civiles contre le pouvoir politique et économique (Holmer, 1997). Car la crise n'est pas seulement économique: le tissu social et culturel est lui-même atteint (Rifkin, 1997). Le meilleur: le renforcement des liens unissant les individus grâce à de nouveaux consensus sur le sens du travail (Meda & al., 1997, p.36). Aussi, au sein de l'actuelle révolution du travail (Rifkin, 1997), l'identification des nouveaux sens du travail chez les divers acteurs sociaux est d'une importance capitale. Toute nouvelle tendance en émergence susceptible de se généraliser doit faire l'objet d'une attention toute particulière. Elle aura des répercussions indéniables sur la cohésion sociale ainsi que sur le développement personnel et vocationnel des citoyens.

Par leurs interventions, les formateurs d'adultes ont un rôle névralgique. Ils sont directement en contact avec les apprenants. Et ces apprenants, comme on le sait, sont justement les acteurs sociaux de l'émergence de ces nouveaux sens du travail. Par ailleurs, dépendamment de leur adhérence à la philosophie fonctionnaliste ou critique, les formateurs interviendront bien différemment. Par exemple, les premiers privilégieront possiblement une insertion active visant à rebâtir une harmonie collective. Les seconds auront peut-être tendance à proliférer, par exemple, des cours de désobéissance civile pacifique visant à dénoncer des inégalités sociales flagrantes. Des recherches seront alors nécessaires pour évaluer l'efficacité de l'un ou l'autre des modes d'intervention.

### **Deux visions futures du travail**

Pour mieux saisir les orientations possibles de ces nouveaux sens, et le rôle de la formation continue en regard de l'évolution de ces orientations, voyons tout d'abord deux principales visions futures du travail qui s'opposent sur la base même du sens à lui accorder: la centralité du travail-emploi, le multi-travail. La centralité du travail-emploi intègre de façon formelle les économies marchande et sociale (Rifkin, 1997). Les gens reçoivent un salaire marchand (déterminé selon l'offre et la demande) ou social (revenu minimal distribué par l'état). La cohésion sociale y serait en un sens assurée, car il y aurait valorisation du travail effectué dans les deux économies. Toutefois, cette conception de la centralité du travail-emploi est fortement critiquée: elle intensifie et structure à la fois la société duale (Meda & al., 1997). La deuxième conception du travail, soit celle du multi-travail, prétend que c'est désormais le temps libéré qui va structurer la société (Bialliard, 1997; Roustang, 1996). Tous reçoivent un salaire social en provenance de l'état, suite à la redistribution des richesses. Les gens offrent volontairement leurs multiples formes de travail selon leurs intérêts et compétences et sont reconnus socialement pour leur apport. Surtout, selon ses tenants, cette société de la multiactivité permettrait d'assurer la cohésion sociale (Meda & al., 1997) parce qu'elle "permet à tous les citoyens d'exercer des activités socialement utiles, conférant dignité et reconnaissance" (Rosanvallon, 1995, p.125). Toutefois, cette vision de la multiactivité est fortement critiquée. Elle correspondrait à "l'utopisme des communaunistes ou des égalitaristes" (Létourneau, 1997, p.208). De plus, on ne sait pas comment les gens se situent par rapport à ces deux visions relativement contradictoires sur le sens accordé au travail (Barnett, 1999).

Ainsi il est urgent que des études visent à identifier les tendances émergentes chez les individus eux-mêmes, car ils sont les acteurs sociaux prioritaires de tout changement de société (Collin & al., 2000). De même les stratégies en formation continue devraient se modifier en conséquence. Alors plusieurs questions se posent. Quelle doit être la position de la formation continue? Doit-elle faire la promotion du travail-

emploi? ou encore celle du multi-travail? Doit-elle très vite cerner l'orientation de ces nouveaux sens du travail afin de tenter de rallier les acteurs sociaux vers un consensus quelconque? Car, pour Meda & al. (1997), peu importe la vision (centralité du travail-emploi; la multiactivité) qui prévaudra dans les débuts du XXI<sup>e</sup> siècle, la cohésion sociale pourra être prédite seulement si les nouveaux sens du travail seront partagés; car ils s'avèreront alors des indices-clés de cohésion sociale.

### **Les nouveaux sens du travail**

Outre ces deux visions du sens du travail, voyons de plus près ce que les recherches observent à titre d'indices émergents de ces nouveaux sens du travail. Comme nous l'avons souligné précédemment, au-delà des écrits d'opinions, ces études sont encore rares (Collin & al., 2000). Il y a notamment celles de Cannon (1997; 1994) et Collins (1996). Elles concluent que les jeunes conçoivent le travail-emploi comme un moyen parmi d'autres de développer des connaissances et des compétences. Ces jeunes sont plus souples en regard des changements d'emploi et ils véhiculent des sens très variés du travail. Mais les conclusions de ces recherches sont encore vagues. Elles concernent surtout les jeunes et nécessitent de nombreuses autres études pertinentes. Les autres recherches se subdivisent en trois groupes.

Un 1<sup>er</sup> groupe a procédé à l'aide de sondages ou d'instruments psychométriques. Nommons à titre d'exemples: Vondracek & al., (1997), van-der-Veldi & al. (1998), Lebo (1995). Or, ces études ont un apport mitigé à cause de l'aspect inédit des nouveaux sens du travail. Pour "être capables de déchiffrer le sens d'une mutation culturelle... [il faut] rompre avec les stéréotypes interprétatifs et culturels... les sondages d'opinion [et les instruments psychométriques] ne sont par conséquent sans aucune valeur tant qu'un premier travail d'interprétation et de thématization n'a pas dégagé les questions ou les thèmes à soumettre au public" (Gorz, 1997, p.101). Comme le soulignent fortement Gorz (1997) et Hendricks (1995), ce n'est qu'à l'aide d'interviews que l'on peut vraiment aller chercher des indices des nouveaux sens du travail. Et c'est précisément ce que nos travaux (re: plus loin) ont utilisé.

Un 2<sup>e</sup> groupe de recherches, quoique très rares, optent pour une analyse de l'histoire du sens du travail. Castillo (1997), Fragnière (1992) concluent que les nouveaux sens du travail ne peuvent se comprendre que dans une perspective historique élargie. Par exemple, Fragnière (1992) a identifié 7 sens du travail à travers l'histoire: une peine et punition (re: la condamnation d'Adam); un effort en vue d'une récompense (ex: gagner son salut); une vocation et satisfaction (ex: toute personne est appelée par Dieu à remplir une mission et par là s'accomplir); une force impersonnelle, une force de travail que l'on organise, achète et vend sur le marché; un emploi: "sans lien avec le système, l'individu ne fait rien" (1992, p.82); un déterminant du temps humain: le rythme de la vie humaine est conditionnée par le travail-emploi; toute forme d'activités humaines: ce futur sens du travail du XXI<sup>e</sup> siècle constitue un effort de synthèse des 6 premiers sens hérités du passé. En cela, il correspondrait à la vision de la multiactivité. Mais parce que la conception du travail "est précaire, secouée par les changements sociaux et économiques" (Fragnière, 1992, p.78), plusieurs autres recherches sont nécessaires (Kirby, 2000).

Un 3<sup>e</sup> groupe de recherches sur le sens du travail consistent en une sorte d'épuration des divers sens du travail dans l'histoire. Par ex., Ransome (1999) a étudié les fondements anthropologiques, économiques, philosophiques et psychologiques du travail tout au long de l'histoire. Il conclut que tous les concepts du travail sont basés sur trois principes fondamentaux: l'expression d'un besoin d'action; l'expression de la créativité humaine; une activité profondément sociale visant à promouvoir la réalisation de besoins

reconnus socialement. Ransome (1999) insiste sur ce dernier principe; les critères opérationnels qui y sont reliés changent constamment selon les époques historiques et seront radicalement modifiés au XXI<sup>e</sup> siècle. D'où l'importance de procéder à des recherches visant à identifier les nouveaux sens du travail. Surtout il faut vérifier leurs critères opérationnels auprès des acteurs sociaux eux-mêmes afin d'être à l'écoute de toute nouvelle tendance en émergence (Gorz, 1997).

Ainsi, l'état actuel de la recherche sur les nouveaux sens du travail laisse de nombreuses questions en suspens. Comment la formation continue doit-elle porter une plus grande attention dans l'évolution des nouveaux sens du travail? La cohésion sociale passe-t-elle par une accentuation de la conscientisation des inégalités sociales, comme le veut notamment la philosophie critique de l'éducation des adultes? La cohésion sociale serait-elle mieux assurée grâce à une intensification d'une sensibilisation à mieux respecter l'harmonie sociale, comme le veut la philosophie fonctionnaliste de l'éducation des adultes?

### **Deux points majeurs ressortis de nos travaux**

Ici s'arrêtent les questions adressées aux chercheurs et aux formateurs d'obédience fonctionnaliste ou critique. Cette rubrique s'adresse plutôt aux adhérents à la philosophie centrée sur l'apprenant. De plus cette rubrique ne se base pas sur un ensemble de recherches, mais plutôt sur nos travaux (2000; 1998a; 1998b). Ces derniers ont été menés, en 1997, au moyen d'entrevues auprès de 500 autres adultes en discontinuité professionnelle. Et il y a notamment deux points qui sont ressortis. Ces derniers semblent avoir des incidences directes dans la pratique quotidienne de la formation continue axée sur l'apprenant.

Être davantage attentif à la nécessité de l'alternance travail-emploi et volontariat. Selon nos travaux, il se produit un glissement dans l'alternance entre travail-emploi et formation continue, ou dans ce que l'on convient d'appeler alternance étude-travail. Nos travaux laissent observer une confiance accrue dans une formation expérientielle au moyen des activités de volontariat. L'adulte cherche à combler la discontinuité professionnelle par une action sociale visible et vérifiable. Le C.V. devient alors plus garni. Les lettres de recommandation peuvent être obtenues de sources plus diverses. Les adultes sentent une pression pour réussir à conserver une image de personne que nous appelons vocationnellement active. C'est-à-dire une personne qui s'investit, soit dans des activités commandées par le marché du travail et rémunérées, soit dans des activités sollicitées par les associations à but non lucratif, récoltant une rémunération faible ou nulle. Ce phénomène d'alternance entre travail-emploi et volontariat rejoint un peu ce que Pineau nomme "alternance entre formation expérientielle et formation formelle" (2000, p. 133). Nos travaux proposent que la formation continue introduise davantage, dans ses objectifs, la préparation et le perfectionnement en vue d'une carrière socio-professionnelle. Celle-ci devrait être définie d'une manière élargie. La carrière professionnelle devrait dorénavant s'appeler une carrière de participation socio-professionnelle incluant le travail-emploi et le volontariat.

Être davantage attentif aux liens être-faire. Pour mieux composer avec la révolution du travail, il faut se situer au-delà de cette révolution. Et le point proposé ici permettrait de se ramener à des dimensions trans-historiques. En remontant à des termes philosophiques premiers, comme l'être et le faire, cela permet de transcender de la révolution actuelle du travail. Car si, comme le prétend Rifkin (1997), c'est la fin du travail industriel tel qu'on l'a connu aux XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles, ce n'est pas la fin du lien être-faire. Ce lien est caractéristique de l'humain de toutes les époques historiques et le sera toujours. Car c'est notre conception du lien entre l'être et le faire qui serait à l'origine de la diversité des modes du développement

vocationnel. Et c'est à partir de cette conception que les adultes ont tendance à redéfinir leurs nouveaux sens du travail. Les personnes interviewées se situent dans un continuum entre deux pôles opposés en ce qui concerne les liens être-faire. Ces deux pôles se caractérisent par deux axiomes vocationnels contraires: je suis, donc je fais; je fais, donc je suis. Les différences entre ces axiomes doivent être davantage connues. Elles ont d'importantes conséquences pratiques quotidiennes.

### **Conclusion**

Comment la formation continue doit-elle porter une attention encore plus grande à l'évolution des nouveaux sens du travail? Les recherches actuelles génèrent beaucoup de questions et peu d'éléments de réponse. Mais au-delà de toutes ces questions, une réalité existe. Les formateurs d'adultes ont une responsabilité complémentaire certaine dans l'orientation de l'évolution des nouveaux sens du travail. Et dans l'attente de recherches concluantes, la société doit s'appuyer sur les compétences et le sens éthique de ces derniers. Là n'est pas l'inquiétude! Le passé peut largement témoigner de la présence indéniable de ces deux éléments. Toutefois dans l'immédiat ce sont les chercheurs qui sont confrontés à une tâche immense et urgente. Ils doivent, tout comme les spécialistes de d'autres domaines, s'acquitter du rôle déterminant qu'ils sont appelés à jouer au sein de cette problématique de si grande envergure qu'est la cohésion sociale en lien avec l'évolution des nouveaux sens du travail.

### **Bibliographie**

- Barnett, R.C. (1999). A new work-life model, *The Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, 562, 143-158.
- Cannon, D. (1997). New career, old problem, *British Journal of Guidance*, 25 (4), 491-505.
- Cannon, D. (1994). *Generation X and the new work ethic*. Londres: Demos.
- Castillo, J. J. (1997). Looking for the meaning of work, *Work and Occupations*, 24 (4), 13-25.
- Collin, M. (1996). What are the Generation X and What do they want? *Journal of Career Planning & Employment*, 57 (1) 41-43 et 55-56.
- Collin, A. et Young, R. (2000). *The future of the career*. London: Cambridge University Press.
- CRSH (Conseil de Recherche en Sciences Humaines du Canada) (1999). *Thème stratégique: la problématique de la cohésion sociale à l'ère de la mondialisation*, [wysiwyg://13/http://198.96.3.88/fra](http://13/http://198.96.3.88/fra).
- Fragnière, G. (1992). Sept valeurs du travail, In R. Racine & al. (Eds.), *L'Europe au-delà du chômage* (pp.179-186). Bruxelles: PIE.
- Freyssenet, M. (1995). Historicité et centralité du travail, In J. Bidet et J. Texier (Eds.), *La crise du travail* (pp.227-244). Paris: PUF.
- Gorz, A. (1997). *Misères du présent, Richesse du possible*. Paris: Galilée.
- Hall, D. T. et autres (1996). *The career is dead, long live to the career*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Hendricks, J. (1995). *The meaning of reminiscence and life review* (pp.1-4). Amityville, NY: Baywood.
- Holmer, J. (1997). Introduction, In J.Holmer & al. (Eds). *Work: Quo vadis?*. Brookfield: Ashgate.
- Kirby, S.L. et Richard, O.C. (2000). Impact of marketing work-place diversity, *The Journal of Social Psychology*, 140 (3), 367-377.
- Lebo, R. B. & al. (1995). Work values similarities among students from six countries, *Career Development Quarterly*, 43 (4), 350-362.
- Létourneau, J. (1997). L'emploi en contexte d'économie migrante et de société concurrentielle, In G. Laflamme & al. (Eds.), *La crise de l'emploi* (pp.173-209). Québec: PUL.
- Meda, D. et Schor, J. (1997). *Travail: une révolution à venir*. Turin, Italie: ARTE Éditions.

- Pineau, G. (2000). *Temporalités en formation*. Paris: Anthropos.
- Ransome, P. (1999). *Sociology of the future of work*. Brookfield, VT: Ashgate.
- Rifkin, J. (1997). *La fin du travail*. Montréal: La Découverte, Boral.
- Riverin-Simard, D. (1998a; 1996). *Travail et personnalité*. Montreal: Meridian Press.
- Riverin-Simard, D. (1998b). *Rôles-clés dans la révolution du travail*. Québec: PUL.
- Riverin-Simard, D. (2000). Career development in a changing context of the second part of working life, In A. Collin et R. Young (Eds.), *The future of the career* (pp.115-129). London: Cambridge.
- Roe, R.A. & al. (1999). Values and Work, *Applied Psychology: an International Review*, 48 (1), 1-21.
- Rosanvallon, P. (1995). *La nouvelle question sociale: repenser l'État-providence*. Paris: Seuil.
- Roustang, G. (1996). *Vers un nouveau contrat social*. Paris: DDB.
- Sainsaulieu, R. (1978). *L'identité au travail*. Paris: Fondation nationale des sciences politiques.
- Skorikov, V. & al. (1998). Vocational identity development. *Journal of Career Assessment*, 6,1,13-37.
- Sue, R. (1992). Perspectives nouvelles sur le travail, In R. Racine (Ed.), *L'Europe au-delà du chômage* (pp.28-33). Paris, Genève: PIE.
- Union Européenne (UO) (1997). L'impact des politiques sur la cohésion économique et sociale de l'Union Européenne. Luxembourg: Office des publications officielles Communautés Européennes.
- Van-der-Veldi, M.E. & al. (1998). Change in work values and norms, *International Journal of Behavioral Development*, 22 (1), 55-76.
- Vondracek, F.W. et Skorikov, V.B. (1997). Longitudinal relationships between part-time work and career development in adolescents, *Career Development Quarterly*, 45 (3), 221-235.