Enjeux et pistes de solution méthodologiques de l'étude comparée du travail et de l'action publique : le cas de la France et du Québec

Jean-Nickolas Dumaine

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/eccs/308>

DOI : 10.4000/eccs.308

ISSN : 2429-4667

Éditeur

Association française des études canadiennes (AFEC)

Édition imprimée

Date de publication : 1 juillet 2014

Pagination : 27-42

ISSN : 0153-1700

Référence électronique

Jean-Nickolas Dumaine, « Enjeux et pistes de solution méthodologiques de l'étude comparée du travail et de l'action publique : le cas de la France et du Québec », *Études canadiennes / Canadian Studies* [En ligne], 76 | 2014, mis en ligne le 01 juin 2015, consulté le 02 mai 2019. URL : <http://journals.openedition.org/eccs/308> ; DOI : 10.4000/eccs.308

ENJEUX ET PISTES DE SOLUTION MÉTHODOLOGIQUES DE L'ÉTUDE COMPARÉE DU TRAVAIL ET DE L'ACTION PUBLIQUE : LE CAS DE LA FRANCE ET DU QUÉBEC

Jean-Nickolas DUMAINE

Université Laval

Université de Bretagne occidentale¹

Notre recherche doctorale a pour principal objectif de cerner puis de comparer l'incidence des cadres institutionnels nationaux sur l'usage que font les entreprises de l'intérim et sa traduction en terme de qualité de l'emploi intérimaire, cela par le biais d'une analyse comparée France-Québec. Cet article expose la problématique de notre recherche et traite de certains enjeux méthodologiques soulevés par la réalisation d'un double terrain international dans le champ de la sociologie de l'emploi et de l'action publique. Les solutions méthodologiques que nous mobilisons dans le cadre de notre démarche sont également détaillées.

The aim of our doctoral research is to understand and compare the impact of national institutional frameworks on the use by firms of temporary agency workers, and the resulting quality of temporary employment. We propose to do so by carrying out a comparative analysis of France and Québec. This article presents our research problem and some methodological issues raised by the undertaking of international comparative fieldwork in sociology and public action. We then discuss the methodological solutions we adopted as part of this approach.

Notre recherche doctorale, transdisciplinaire, s'inscrit au sein de la réflexion en cours sur les nouvelles modalités de l'action publique ainsi que dans le débat contemporain ayant trait à la qualité de l'emploi (GREEN 2006; GALLIE et coll. 2007). Elle a pour principale ambition de répondre au double objectif suivant : cerner puis comparer l'incidence du cadre institutionnel sur l'usage que font les entreprises de l'intérim et sa traduction en termes de qualité de l'emploi intérimaire, cela par le biais d'une analyse comparée France-Québec.

Cette recherche s'inspire des arguments développés par Esping-Andersen dans son ouvrage *Les trois mondes de l'État-Providence* (2007), lequel souligne l'importance de l'analyse comparative pour dévoiler les ressemblances et les spécificités de l'intervention de chacun des États-providence dans le champ économique. Elle s'inspire aussi du courant des variétés du capitalisme qui accorde une centralité analytique aux arrangements institutionnels du marché du travail et qui octroie beaucoup de poids aux

¹ Cette recherche doctorale, réalisé en cotutelle de thèse France-Québec sous la direction de Christian Papinot et de Martine d'Amours, bénéficie du soutien financier du Conseil de la recherche en sciences humaines du Canada.

politiques publiques du travail ainsi qu'au système de relations industrielles dans la détermination de la qualité des emplois (HALL ET SOSKICE 2001). Elle prend également sa source dans les travaux initiés par M. Maurice, F. Sellier et J.-J. Sylvestre en France au Laboratoire de sociologie et d'économie du travail (LEST) au tournant des années 1980, plus particulièrement sur l'analyse sociétale qui met en relief l'autonomie nationale des différentes dimensions du rapport salarial (SELLIER 2002).

Cet article présente la recherche doctorale que nous menons en s'attardant à certains enjeux méthodologiques soulevés par la réalisation d'un double terrain international dans le champ de l'analyse des politiques publiques et de l'emploi. Après avoir exposé la problématique de notre thèse ainsi que notre démarche de recherche, nous traiterons de ces enjeux méthodologiques ainsi que des solutions que nous mobilisons dans le cadre de nos travaux.

1. Problématique

Pourquoi s'intéresser au travail intérimaire et, dans une optique plus large, aux intermédiaires du marché du travail ? Il se trouve que le Québec et la France ont réagi de manière assez contrastée à l'expansion de cette industrie.

Le cas français

En France, l'intérim prend racine au début des années 1950, cela principalement dans le secteur administratif. BEAU (2004) soutient toutefois qu'une main-d'œuvre temporaire utilisée à la tâche constitue un phénomène beaucoup plus ancien. L'entreprise Manpower France contribue fortement à la mise en place des principales institutions encadrant l'intérim. Celle-ci cherche en effet à améliorer l'image sociale de l'entreprise par le biais du développement d'un système minimal de protection des travailleurs, en dépit d'une grande méfiance de la part des syndicats. Cette démarche de reconnaissance aboutit néanmoins à la signature d'un accord avec la CGT en 1969 et qui affirme que l'intérim est « occasionnel » dans son principe et ne doit pas se substituer à l'emploi permanent, accord qui inspire la première loi française sur l'intérim, adoptée en 1972. Cette loi énonce clairement que l'entreprise de travail temporaire est « l'employeur de l'intérimaire et elle assure les droits et les devoirs de l'employeur » (BELKACEM, KONIG ET MICHON 2011). Elle précise également que le travail intérimaire ne peut se substituer à l'emploi permanent. Or, depuis la loi de cohésion sociale de janvier 2005, les entreprises de travail temporaire sont des partenaires officiels du service public de l'emploi et on leur accorde le droit de faire de la pré-embauche, du placement et du recrutement, seulement à titre d'activité

toutefois. Aujourd'hui, le marché du travail intérimaire en France trouve son principal credo de légitimation par le biais de l'insertion professionnelle des jeunes, cela en se présentant comme un tremplin conduisant à l'emploi permanent (PAPINOT 2011) alors qu'autrefois il était perçu comme une « institution repoussoir » proposant du travail « moralement méprisable » (PIALOUX 1979).

Le cas québécois

Cet objet de recherche est encore peu élaboré au Québec, mais on sait néanmoins que cette industrie est en pleine croissance. De fait, les revenus de l'industrie ont augmenté de 34 % entre 2001 et 2007, passant de 0,8 M \$ à 1,2 M \$ (*Statistique Canada* 2009). Pourquoi avoir recours aux agences de travail temporaire ? D'une part, cela permet aux entreprises de répondre rapidement aux besoins ponctuels du personnel temporaire, que ce soit pour effectuer des remplacements ou pour composer avec des surcroits de travail provoqué subitement par une hausse momentanée de la demande. Parfois même, une entreprise peut fonctionner uniquement en utilisant des travailleurs d'agences tandis que certaines agences offrent de prendre en charge le recrutement et la sélection des candidats en plus d'offrir des services de gestion et/ou de rémunération au sein de l'entreprise cliente. D'autre part, certains salariés indiquent apprécier la flexibilité procurée par ce type d'emploi du fait que celui-ci permet de se porter disponible sur le marché du travail de manière intermittente ou encore de mieux concilier le travail avec leur obligation familiale. Aussi, comme certains employeurs confient à une agence le mandat de recruter le personnel pour des emplois spécifiques, le fait de travailler pour une agence devient en quelque sorte le moyen obligé d'avoir accès à cet emploi (BERNIER 2011).

La relation triangulaire inhérente à l'intérim a des conséquences pour les salariés. Déjà, en 2003, le comité mandaté par le ministère du travail afin d'examiner les besoins de protection sociale des travailleurs en situation de travail atypique, communément appelé Rapport Bernier (BERNIER et coll., 2003), a identifié 5 problèmes touchant les travailleurs d'agence. Les problèmes sont repérés en s'appuyant sur le principe que les salariés d'agence ont les mêmes droits que l'ensemble des salariés, c'est-à-dire droit aux conditions minimales de travail, droit de s'organiser en syndicat et de négocier collectivement leurs conditions de travail, droit à la santé et à la sécurité du travail et de la maladie professionnelle, droit à la réintégration en emploi après consolidation de la lésion (BERNIER 2011 : 14). Le rapport souligne :

1. Une grande difficulté à déterminer le véritable employeur de ces salariés
2. L'existence de disparités de traitement salarial ainsi qu'en fonction du statut d'emploi
3. L'existence de clauses abusives entre l'agence et l'entreprise cliente ou encore entre l'agence et ses salariés.
4. Un problème de marchandage de « main-d'œuvre » rendu manifeste par le fait que certaines entreprises emploient des travailleurs d'agences sur une base régulière et permanente tandis que d'autres créent carrément des agences de placement fournissant des services à leurs entreprises.
5. De nombreux problèmes liés à l'application du régime de santé et sécurité au travail, notamment par le fait que des employeurs comptent sur la main-d'œuvre intérimaire pour réaliser des tâches particulièrement dangereuses.

Ainsi, le rapport nous alerte sur le fait que les lois minimales du travail, dans le cas Québécois, ne semblent pas s'appliquer adéquatement en ce qui concerne le travail intérimaire, allant jusqu'à affirmer que l'activité en tant que telle n'est nullement réglementée au Québec. Or, s'agit-il bien d'un défaut d'application de la loi ou bien est-ce la loi elle-même qui n'est pas adaptée à la relation d'emploi tripartite ? De même, est-ce que ces problèmes concernent uniquement les travailleurs d'agence ou ceux-ci touchent-ils plus largement l'ensemble des travailleurs dits atypiques ?

Une enquête par sondage téléphonique a été menée par Léger Marketing (2012) pour le compte de la Commission des normes du travail du Québec auprès d'un échantillon représentatif de 1002 salariés d'agence. On cherchait à évaluer les conditions de travail de ces salariés, tout en identifiant les normes pouvant être davantage enfreintes dans ce secteur. Les résultats permettent d'apporter de nouveaux éclairages sur ces questions ainsi que sur la réalité des travailleurs intérimaires.

Concernant leurs conditions de travail, il est constaté que 37 % des répondants avaient signé un contrat de travail lors du dernier placement temporaire, dont 75 % avec l'agence de placement. On apprend également que très peu de salariés ont eu droit à une formation au début de ce placement (92 % d'entre eux ont été rémunérés pendant cette période). Il est aussi noté que 74 % des salariés avaient un horaire régulier alors que 13 % étaient sur appel, 9 % en horaire rotatif et 2 % en horaire brisé. Concernant les types d'emploi et les secteurs d'activité où sont affectés les travailleurs intérimaires, cette enquête permet de constater que les salariés d'agence occupent des emplois dans les

secteurs manufacturiers (20 %), du transport (10 %), de l'entrepôt (10 %), des finances, assurances ou services bancaires (10 %) et que 35 % ont occupé un poste de travailleur manuel, 20 % un emploi de bureau, 15 % un poste spécialisé dans les services et 13 % un poste d'ouvrier spécialisé ou semi-spécialisé. Enfin, concernant les infractions à la loi sur les normes du travail, il importe de noter que 90 % des salariés ont subi au moins une infraction à la loi, les trois principales infractions étant la non-rémunération de la période de repas lorsqu'intervenant après 5 heures de travail (87 %), la non-rémunération du temps de déplacement (68 %) et l'imposition illégale de la compensation en temps des heures supplémentaires (51 %).

Bien que cette enquête permette de connaître un peu mieux le profil des travailleurs intérimaires québécois ainsi que certaines pratiques des agences de placement temporaire, eu égard aux travailleurs intérimaires, qu'elles soient illégales ou non. Elle nous renseigne cependant bien peu sur l'usage que font les entreprises utilisatrices de ces travailleurs, de même que sur les conséquences de cet usage sur la qualité de l'emploi. Elle nous dit également peu de choses sur l'incidence du cadre législatif et réglementaire sur les pratiques des entreprises en la matière.

La pertinence scientifique de cet objet d'étude est donc manifeste : il s'agit de contribuer à la compréhension d'un phénomène qui, dans le cas québécois, est encore mal connu et peu étudié. Le fait de le considérer dans une perspective comparative à l'échelle internationale constituera également une première, car, hormis les travaux de Notabaert (2006) ayant trait à l'impact du cadre législatif sur le taux de syndicalisation des intérimaires au Québec et en France, il n'existe aucune autre étude s'intéressant, dans une optique comparée, à l'incidence des politiques publiques du travail sur les stratégies d'entreprise et les conditions de travail des travailleurs d'agence de placement temporaire.

2. Démarche de recherche

La démarche de recherche que nous initions et que l'on peut décrire comme une étude de cas multiples (YIN 2009) se déroulera en deux phases. Dans un premier temps, une analyse documentaire examinera, dans une optique comparée, les cadres législatifs et réglementaires français et québécois en lien avec le travail intérimaire et aura également pour but de reconstituer le développement de l'intérim dans une perspective socio-historique, cela avec pour objectif de documenter comment cette forme d'emploi s'est développée dans l'un et l'autre pays. Cette analyse s'effectuera par une recension ciblée des principaux rapports et documents produits depuis environ 40 ans par les instances gouvernementales et législatives des deux États sur ce thème (1970-

2013). Les travaux ayant présidé à leur élaboration (commissions, mémoires, études) seront également retenus pour les fins de cette analyse.

Dans un deuxième temps, une enquête de terrain sera réalisée auprès d'entreprises des deux territoires employant des travailleurs intérimaires. Ces entreprises, au nombre de 4, seront soigneusement sélectionnées de manière à obtenir un ensemble de cas comparables, étant composés à la fois d'une majorité de travailleurs qualifiés ou d'une majorité de travailleurs peu qualifiés. Afin de rencontrer ce dernier critère, nous avons choisi de nous concentrer sur les secteurs de la santé et de l'agroalimentaire, ces deux secteurs étant bien implantés dans les deux pays concernés. Puis, des entretiens de recherche semi-dirigés seront réalisés auprès d'acteurs clés des entreprises (cadres intermédiaires, chefs d'équipe, conseillers syndicaux) et de la main-d'œuvre (salariés, permanents, travailleurs intérimaires) afin de documenter (1) les pratiques des entreprises utilisatrices relativement à la qualité de l'emploi intérimaire; (2) vérifier s'il existe un écart ou des différences concernant la qualité d'emploi des travailleurs intérimaires par rapport aux employés réguliers de l'entreprise; (3) examiner quels sont les principaux facteurs expliquant cet écart et valider de quelle manière ils peuvent être attribuables au cadre institutionnel spécifique dans lequel se situe l'entreprise.

Notre analyse sera structurée de manière à mettre en évidence, dans un premier temps, les liens entre le cadre institutionnel et l'usage que font les entreprises des travailleurs intérimaires. Ainsi, pour cette première phase d'analyse, il s'agira de saisir puis de décrire, les principaux acteurs de l'intérim ainsi que les principales fonctions qui sont octroyées à cette catégorie de main-d'œuvre sur le plan national en prenant bien soin de rapporter celles-ci à la sociohistoire de l'intérim, de son institutionnalisation sur le plan législatif et réglementaire. Une seconde phase d'analyse consistera à cerner, par-delà les discours, quelles sont les perceptions des acteurs clés de l'entreprise ainsi que celles des travailleurs, relativement à l'usage et la qualité de l'emploi intérimaire, examinées selon différentes dimensions détaillées plus bas. On prêter attention aux écarts possibles entre celles-ci et la qualité de l'emploi des travailleurs réguliers. Finalement, une troisième phase consistera à mettre en relief le rôle du cadre institutionnel eu égard aux différentes dimensions de la qualité de l'emploi des travailleurs intérimaires, et relativement à chaque dimension.

Selon Gallie (2007), deux approches concurrentielles de la mesure de la qualité de l'emploi dominent les travaux scientifiques : la première approche, qui s'inspire en partie de la tradition néo-marxiste et qui est également associée à la tradition française de sociologie du travail, s'intéresse essentiellement à la

dimension objective des conditions de travail ainsi qu'aux caractéristiques concrètes de l'emploi. La seconde approche prend plutôt pour objet les déterminants de la satisfaction (ou de l'insatisfaction) des travailleurs vis-à-vis leur emploi. Ces deux approches sont sujettes à la critique, l'une accordant beaucoup de poids aux conceptions savantes et l'autre aux impressions subjectives des travailleurs. Nous retenons néanmoins la première approche pour étudier la qualité de l'emploi intérimaire. Il s'agit d'une approche qui accorde traditionnellement une grande importance à l'autonomie dont disposent les travailleurs² dans l'organisation, ainsi qu'à la pratique du travail et qui souligne l'importance de la qualification pour le développement et l'épanouissement des travailleurs. Généralement, cette approche implique des études de cas dans le cadre desquelles les chercheurs sont amenés à décrire le contexte de travail dans lequel évoluent les travailleurs concernés, cela par le biais d'entretiens avec des responsables ou par l'observation située ou participante en milieu de travail. Or, afin de corriger le biais qui pourrait survenir à l'occasion d'une enquête ne reconnaissant pas le point de vue des travailleurs concernés, il nous apparaît indiqué d'inclure ceux-ci dans la démarche afin de confronter leur point de vue sur leurs conditions concrètes de travail, puis de le mettre en rapport avec celui des autres acteurs de l'entreprise.

Pour étudier la qualité de l'emploi, nous retiendrons sept dimensions, lesquelles sont saillantes dans la littérature : la rémunération, la formation, l'autonomie des travailleurs, la santé et la sécurité du travail, la conciliation travail-famille, la mobilité et les protections sociales.

1) Rémunération

Pour les individus ne pouvant pas compter sur les ressources des autres membres du ménage, le niveau de salaire associé à un emploi peut avoir des conséquences directes et graves sur le bien-être et la santé. C'est pourquoi nous tiendrons compte de cette dimension dans nos analyses, ce qui s'avère d'autant plus indiqué que notre étude s'intéresse aux écarts entre les salariés et les travailleurs intérimaires. Puisque la catégorie des travailleurs intérimaires n'a pas un revenu assuré sur le long terme, il faut accorder une importance élevée à la dimension du niveau de salaire en ce qui les concerne. Pour examiner l'incidence du cadre institutionnel sur cette dimension, nous examinerons les lois et règlements de chaque pays concernant les disparités salariales, fondées sur le statut d'emploi ainsi que les mécanismes ou organismes chargés de les mettre en application, le cas échéant.

² Cela depuis l'ouvrage fondateur de George Friedmann : *Le travail en miettes* (1956).

2) Formation

On sait que le passage du système de travail traditionnel au système de travail industriel a entraîné le passage de la qualification du travailleur à la qualification du poste de travail (TOURAINÉ, 1955). Cependant, la fin des « Trente glorieuses » a entraîné une profonde remise en question de ce système. Cette réévaluation critique participe d'un contexte économique difficile, marqué principalement par une crise de croissance au milieu des années 1970. Cette crise fut amplifiée par la mise en place d'une « nouvelle économie » fondée sur la flexibilité, le savoir et un niveau extrêmement élevé de flexibilité, notamment dans le domaine de la communication ou de l'information (MERCURE 2001; DE NAUTEUIL-MIRIBEL ET EL AKREMS 2005). C'est ainsi que la formation - surtout la formation permanente - est devenue un aspect fondamental de la trajectoire professionnelle des travailleurs, leur garantissant la possibilité de participer de manière durable à un marché du travail de plus en plus complexe et fragile. Et partant cela représente une dimension essentielle de la qualité de l'emploi puisqu'elle peut constituer une garantie contre l'insécurité de l'emploi ou la marginalisation professionnelle. Il faudra donc évaluer si les travailleurs intérimaires, par rapport aux travailleurs réguliers, bénéficient d'un accès comparable à des opportunités de formation permanente (continue ou non) et s'il s'agit d'opportunités équivalentes. Concernant l'établissement des liens entre cette dimension de la qualité de l'emploi et le cadre institutionnel, il s'agira encore une fois de documenter les politiques québécoises et françaises de qualification de la main-d'œuvre afin de mettre en lumière les incitatifs aux entreprises (subventions, primes) ou les sanctions (lois) conduisant ou non les entreprises à offrir des opportunités de formation aux travailleurs intérimaires. Le rôle des syndicats ainsi que l'incidence du régime de représentation syndicale dans l'élaboration et l'adoption de ces politiques sera également attentivement examiné.

3) Autonomie des travailleurs

Selon GALLIE (2007), l'autonomie dont disposent les travailleurs dans le contrôle de leur travail, occupe une place centrale dans les débats contemporains ayant trait à la qualité de l'emploi et du travail. Cette importance découle du fait que cette autonomie permet aux travailleurs d'exercer leur créativité individuelle au travail tout en développant leurs habiletés au fil du temps. De manière générale, cette dimension de la qualité de l'emploi est associée au niveau de qualification professionnel du fait que plus un travailleur dispose de connaissances relativement à son travail et plus il est en mesure de contrôler le processus de travail. Aussi, il est à l'avantage de l'employeur

d'accorder le plus de marge de manœuvre possible à un employé hautement qualifié s'il souhaite que des tâches complexes soient réalisées de la manière la plus efficace possible. Pour « mesurer » cette dimension, nous poserons des questions aux acteurs clés de l'entreprise et aux travailleurs sur la possibilité qu'ont ces derniers de choisir ou de changer l'ordre de leurs tâches de travail, de leur méthode de travail ainsi que le rythme et l'intensité de leur travail. Puis, en ce qui a trait à l'incidence du cadre institutionnel sur cette dimension, une attention spéciale devra être accordée aux organismes chargés de la régulation des relations de travail ainsi que de la protection de la santé et de la sécurité du travail, de même qu'aux organismes chargés d'appliquer les lois minimales du travail, cela en centrant également l'analyse sur les sanctions, en cas de désobéissance aux règles. La documentation de ces questions nous permettra ainsi d'établir le seuil de contrôle maximal dont disposent les employeurs sur le travail des employés, et de comparer l'autonomie des travailleurs intérimaires par rapport à celle des employés réguliers.

4) Santé et sécurité au travail

Cette dimension de la qualité de l'emploi des travailleurs est omniprésente dans la littérature ainsi que sur le plan institutionnel à l'échelle internationale. En guise d'exemple, l'Organisation internationale du travail en fait un pilier majeur de ses politiques³. Il en va de même pour la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2002), laquelle constitue un organe autonome de l'Union européenne et qui doit contribuer à la formation de politiques sur les problèmes sociaux. Celle-ci fait de la promotion de la santé et du bien-être des travailleurs, un des 4 grands objectifs en lien avec la qualité du travail et de l'emploi. En s'appuyant sur les travaux d'un groupe de travail de la fondation, elle pointe plus précisément 3 sous-dimensions de la santé et du bien-être du travail que nous retiendrons pour examiner ces aspects des conditions de l'emploi lors de la réalisation des entretiens de recherche : (1) les problèmes de santé; (2) les situations à risque et (3) l'organisation du travail. Ainsi, nous chercherons à savoir si les travailleurs intérimaires rencontrent plus souvent des problèmes de santé liés au travail que les travailleurs réguliers oeuvrant au sein des entreprises participant à l'enquête. De même, nous tenterons de cerner s'ils sont exposés à des situations à risque auxquelles ne sont pas exposées les autres catégories de salariés et nous

³ Voir par exemple la convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs ou encore le programme sur la sécurité et la santé au travail et sur l'environnement (Safework). www.ilo.org/safework/lang--Fr/index.htm

examinerons si et comment l'organisation du travail en place peut, du moins partiellement, expliquer cette situation. Les liens entre cette dimension et le cadre institutionnel seront établis puis analysés en se fondant sur la documentation des lois du travail concernant la santé et la sécurité des travailleurs, ainsi que sur le cadre référentiel des institutions chargées de les appliquer dans chacun des pays.

5) Conciliation travail-famille

L'importance accordée par les travailleurs à cette dimension de la qualité de l'emploi a pris beaucoup d'ampleur depuis que les femmes ont investi massivement le marché du travail à temps plein en Occident. Cette situation a ainsi positionné la question de la conciliation travail-famille au centre des débats publics, en lien avec les questions de la famille et du travail. De fait, quelles sont les caractéristiques de l'emploi pouvant faire peser des contraintes sur la vie familiale ? Quels sont les arrangements institutionnels permettant plus de flexibilité pour les parents et donc une meilleure adéquation entre les obligations du travail et les obligations familiales ? Est-ce que ces arrangements tiennent compte de la réalité du travail intérimaire et est-ce qu'ils influencent l'usage que font les entreprises de ce type de main-d'œuvre ? Pour évaluer cette dimension, nous questionnons les acteurs clés de l'entreprise sur les pratiques de l'employeur en la matière, ainsi que les travailleurs sur l'existence ou non d'opportunités favorisant la rencontre entre les exigences de la famille et du travail. Pour examiner les liens entre la conciliation travail-famille et le cadre institutionnel, nous documentons à la fois les politiques familiales québécoises et françaises ainsi que les lois minimales du travail (avec leurs mécanismes de sanction) touchant à ces aspects.

6) Mobilité

Pour les travailleurs atypiques, dont les travailleurs intérimaires, la possibilité de pouvoir obtenir un emploi régulier peut agir comme un puissant motivateur à s'engager dans leur travail. En retour, cette motivation au travail de la part de la main-d'œuvre atypique s'avère nécessaire, voire cruciale, dans le cas des entreprises où le principal souci est de répondre à temps aux fluctuations instantanées de la demande. À l'inverse, lorsque les objectifs de performance de l'entreprise ou de l'organisation concernent au premier chef l'efficacité des coûts, la nécessité d'user du travail atypique comme un possible bassin de recrutement pour pourvoir des postes réguliers s'avère peu pertinente (LAUTSCH 2002). Pour examiner cette dimension, nous questionnerons les acteurs clés et les travailleurs sur les possibilités qu'ont les

travailleurs intérimaires de devenir des employés réguliers de l'entreprise ou organisation au sein de laquelle ils évoluent. Enfin, pour cerner l'incidence du cadre institutionnel sur cette dimension, nous documenterons les politiques, les lois et règlements du travail concernant l'usage de la main-d'œuvre atypique (interdictions, incitatifs) ainsi que les aspects des lois du travail concernant la mise à pied des employés réguliers.

7) Protections sociales

Selon Guergoat-Larivière et Marchand (2012), les indicateurs retenus pour mesurer la qualité de l'emploi et du travail varient considérablement en fonction du contexte national où ils sont construits. Ainsi, on remarque que comparativement aux approches européennes, les travaux états-uniens et canadiens mettent davantage l'emphasis sur les indicateurs qui mesurent la protection sociale de l'emploi, à l'instar de l'assurance santé ou de l'assurance retraite. Cette dernière dimension, foncièrement associée aux déterminants institutionnels de la qualité de l'emploi, se situe au cœur de notre analyse, en dépit du fait qu'elle n'a été que très peu traitée par la sociologie française. Afin d'investiguer celle-ci, nous questionnerons les acteurs clés ainsi que les travailleurs, réguliers ou intérimaires, des entreprises/organisations concernant la couverture sociale dont ils jouissent en fonction de leur statut d'emploi. Nous chercherons également à savoir s'il existe des mesures de compensation pour les travailleurs intérimaires dans le cas où ceux-ci n'ont pas accès à certains éléments de la couverture sociale offerte par l'entreprise ou l'organisation. Sinon, nous les interrogerons sur les formes de compensation étatiques auxquelles ils ont droit. Enfin, pour examiner l'incidence du cadre institutionnel sur cette dimension, nous documenterons les dispositifs publics de protection sociale, français et québécois, en tenant compte plus particulièrement des dispositions concernant les travailleurs atypiques ou plus vulnérables.

3. Principaux enjeux méthodologiques

À notre sens, deux principaux enjeux méthodologiques découlent de la réalisation d'un double terrain international traitant ainsi de l'action publique et du travail. Premièrement, il s'agit d'un enjeu de secteur de comparaison. En effet, il va de soi que l'on ne peut pas comparer des secteurs économiques ou des zones territoriales complètement hétérogènes, encore plus si celles-ci sont adossées à des modes de production ou de répartition de la richesse fortement contrastées. Ainsi, Gadrey et Florence (1998) soutiennent que l'on ne peut s'appuyer sur les comparaisons internationales pour étudier les questions de

l'emploi et du travail que si l'on tient compte des spécificités des situations nationales et de la complexité des déterminants de l'emploi. À leur sens, cela exige une assise théorique rendue d'autant plus nécessaire quand on s'intéresse à des pays aux contextes socioéconomiques différents. Les deux auteurs donnent l'exemple de la production de l'emploi dans un secteur donné en soulignant que comprendre comment et pourquoi une société produit tant d'emplois dans un secteur, ne peut se faire qu'en s'appuyant sur un étude complexe en appareillant l'analyse statistique à une approche économique ou « sociétale » des règles et normes pouvant impacter la production de l'emploi dans chaque pays. Il en va de même de l'étude de l'action publique. De quelle manière peut-on cibler et documenter les politiques publiques pertinentes à analyser et s'assurer que celles-ci sont comparables, tout en tenant compte de leur contexte spécifique de production ?

Deuxièmement, le double terrain soulève un enjeu, pourrait-on dire, d'instrument de mesure. En effet, quelle méthode employer pour comparer les phénomènes du travail se déployant sur les deux continents tout en s'assurant de contourner les limites inhérentes aux deux types d'approches courantes dans le champ des études comparatives, qu'évoquaient notamment Marc Maurice et François Sellier dans leurs travaux, soit l'approche fonctionnaliste dite « cross-national » et l'approche culturaliste dite « cross-cultural » ? (MAURICE 1998). De fait, la première approche présuppose une continuité des phénomènes étudiés sur le plan international et accorde peu de poids significatif au contexte national des phénomènes étudiés. On peut dire qu'il s'agit d'une forme d'universalisme. À l'inverse, la seconde approche est entièrement centrée sur la culture nationale, tant et si bien que la comparaison ne peut s'établir qu'en prenant appui sur des univers appréhendés comme étant totalement différents, qu'il faut ultimement s'appliquer à décrire.

4. Solutions méthodologiques mobilisées dans le cadre de notre démarche

Quelles solutions méthodologiques mobilisons-nous dans le cadre de notre démarche afin de répondre à ces deux enjeux ?

Nous cherchons à caractériser le cadre institutionnel en nous appuyant sur une analyse des institutions du travail que sont les lois protectrices du travail, le régime de sécurité sociale ainsi que le régime des rapports collectifs. Cette analyse est inspirée de la notion de régulation sociale des marchés du travail, telle que développée dans les écrits de Jamie Peck (1996) ainsi que dans les travaux menés par Katherine V. W. Stone (2004). Ces deux auteurs invitent à considérer, d'une part, le marché du travail au niveau national comme étant intégralement lié au contexte social du territoire dans lequel celui-ci se situe et,

d'autre part, à considérer l'incidence combinée des activités de régulation menées par l'État, ainsi que celles des institutions du marché du travail, avec leurs pratiques et conventions, dans la forme que prend la relation d'emploi ainsi que sa reproduction. Partant de là, nous pouvons faire l'hypothèse que ces institutions nationales du travail auront un rôle déterminant relativement aux pratiques des entreprises (surtout en ce qui concerne leur stratégie de coordination) et, donc, sur la qualité des emplois des travailleurs intérimaires.

Le choix de prendre pour objet le rôle des cadres institutionnels dans la construction de l'emploi intérimaire implique en quelque sorte une prise de position *a priori* sur le fait que ces phénomènes socio-économiques ne se manifestent pas partout de la même manière. Ce type de postulat rejoint en grande partie les conceptions générales présentes dans les écrits d'auteurs associés, de prêt ou de loin, au courant théorique des « variétés du capitalisme ». En guise d'illustration, dans son ouvrage « les cinq capitalismes », Amable (2005) défend la thèse que le capitalisme contemporain est loin d'être monolithique et que celui-ci prend plutôt plusieurs formes à travers maints arrangements institutionnels particuliers et géographiquement situés. Il recense 5 modèles : le modèle du libre-marché (anglo-saxon), le modèle européen continental, le modèle méditerranéen, le modèle social-démocrate et le modèle asiatique. Chacun de ces modèles repose sur un arrangement institutionnel spécifique au sein duquel la complémentarité des institutions (secteur financier, lois protectrices du travail, sécurité sociale) joue un rôle déterminant. Ces différents modèles permettent de montrer que des performances économiques équivalentes peuvent reposer sur des arrangements totalement différents. Partant d'un tel constat, on peut donc supposer que la qualité de l'emploi repose en partie sur les cadres institutionnels caractérisant chacun des États.

Plus spécifiquement, la variante de la théorie des « variétés du capitalisme » qui retient notre intérêt dans le cadre de notre projet, lequel est parfois baptisé « théorie des régimes de production » (GALLIER 2007) prend sa source dans les travaux menés par Hall et Soskice (2001). Cette approche théorique présuppose que pour coordonner leurs activités, les entreprises s'appuient soit sur le marché soit sur un des modes de coordination à l'extérieur du marché (des institutions publiques par exemple). Des différences s'établissent donc entre les différentes économies politiques en fonction du niveau de disponibilité de chacun des modes de coordination. Des caractéristiques institutionnelles peuvent être identifiées pour chacun de ces types d'économies politiques. Ces institutions sont complémentaires et cette complémentarité est spécifique à chaque économie étudiée. L'analyse des divers arrangements institutionnels permet ensuite de comprendre à la fois les

avantages comparatifs de chacun ainsi que les différences en matière de politiques publiques qui prévalent entre elles.

Ainsi, concernant l'enjeu du secteur de la comparaison, notre solution est de s'attacher exclusivement à une analyse comparée, fondée sur le secteur économique, en intégrant cette analyse à une théorie générale du capitalisme tenant compte des spécificités nationales, soit le courant théorique des « variétés du capitalisme ». C'est en mariant cette approche théorique à une approche d'analyse spécifique, soit l'analyse sociétale, que nous arrivons à contourner le second enjeu méthodologique soulevé par notre recherche. En effet, par la mise au point de cette méthode, Maurice et Sellier, tous deux associés au Laboratoire de sociologie et d'économie (LEST), cherchaient à dépasser les limites des approches comparatives traditionnelles évoquées plus tôt. L'analyse sociétale se distingue de ces dernières approches en prenant pour principal objet d'analyse les catégories pertinentes (acteurs collectifs) traduisant les spécificités de chaque société, cela en tenant compte de la signification sociale attribuée à ces objets d'analyse lorsqu'ils sont saisis à travers les espaces sociaux dans lesquels ils sont imbriqués (MAURICE 1998).

Maurice affirme que l'analyse sociétale permet de déplacer le lieu ainsi que le statut de la comparabilité, l'analyse s'intéressant plutôt à la « non-comparabilité » : « la comparabilité n'est pas constituée comme une limite, elle devient plutôt objet d'analyse » (MAURICE 1998). Il faut ainsi s'attacher à comparer du non-comparable. Ce qui intéresse le chercheur employant cet outil d'analyse, c'est le repérage ainsi que la compréhension des cohérences sociétales, en s'appuyant sur des catégories pertinentes ainsi que sur leurs articulations. Ces catégories désignent des champs de pratique ou des espaces différents s'inscrivant dans un espace théorique propre à la société étudiée. Marc Maurice l'illustre par l'analyse du système éducatif, à titre de catégorie, et par l'articulation entre le champ éducatif et le champ productif.

En arrimant cette approche avec le courant des variétés du capitalisme, il sera donc possible de comparer l'incomparable, c'est-à-dire les cadres institutionnels spécifiques au Québec et à la France et les liens qui s'établissent entre ces cadres et les formes prises par l'emploi intérimaire, en l'articulant à chacun de ces contextes.

Bibliographie

- BEAU Anne-Sophie (2004). *Un siècle d'emplois précaires. Patronnes et salariées dans le grand commerce (XIXe—XXe siècle)*, Paris, Payot.
- BELKACEM, RACHID, Kornig, Cathel et MICHON, François (2011), « L'intérim, son origine, son institutionnalisation sur ses principaux marchés »,

- BELKACEM, R. KORNIG, C. et MICHON, F. (dir.). *Visages de l'intérim en France et dans le monde*. Paris, L'Harmattan.
- BERNIER Jean. VALLEE, Guylaine. et JOBIN, Carole (2003), *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*, Québec, Ministère du travail.
- BERNIER, Jean (2011), *L'industrie des agences de travail temporaire. Avis sur une proposition d'encadrement*, Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC), Collection Cahier de transfert – CT-2011-001.
- DE NANTEUIL-MIRIBEL, Matthieu et EL AKREMI, Assaâd (dir.) (2005), *La société flexible – Travail, emploi, organisation en débat*, Ramonville Saint-Agne (France), Éditions Éres.
- ESPING-ANDERSEN, Gøsta (2007), *Les trois mondes de l'État providence : essai sur le capitalisme moderne*, Paris, Presses universitaires de France.
- FONDATION EUROPEENNE POUR L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (2012), « La qualité du travail et de l'emploi en Europe. Enjeux et défis », *Cahier de la fondation*, no 1.
- GADRET, Jean et Jany-Catrice FLORENCE (1998), « Emploi et marchés du travail d'un secteur : quelles comparaisons internationales ? » *Economie et statistique* 318, pp. 101-122.
- GUERGOAT-LARIVIERE, Mathilde et MARCHAND, Olivier (2012), « Définition et mesure de la qualité de l'emploi : une illustration au prisme des comparaisons européennes », *Économie et statistique*, 454, pp.23-42.
- GALLIER, Duncan, et coll (2007), *Employment regimes and the quality of work*, Oxford, Oxford University Press.
- HALL, Peter A. et SOSKICE, David (2001), *Varieties of Capitalism. The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, New York : Oxford University Press.
- LAUSTCH, Brenda (2002), « Uncovering and explaining variance in the features and outcomes on contingent work », *Industrial and Labor Relations Review* 56, pp.23-44.
- LÉGER MARKETING (2012), Sondage visant à évaluer les conditions de travail des salariés temporaires d'agences de placement de personnel et les pratiques de celles-ci, Rapport final.
- MAURICE, Marc (1998), « Les paradoxes de l'analyse sociétale : rétrospective et prospective », *L'analyse sociétale revisitée*, Document séminaire L.E.S.T. 98/8.

- MERCURE, Daniel (2001), « Nouvelles dynamiques d'entreprise et transformation des formes d'emploi », J. Bernier et coll., *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*, Québec, Presses de l'Université Laval.
- NOTEBAERT, Gérard (2006), « L'impact du cadre législatif sur le taux de syndicalisation des intérimaires au Québec et en France », *Relations industrielles* 61, n°2.
- PAPINOT, Christian (2011), « Le « chômage – intérim » des jeunes diplômés : une logique de petit boulot en attendant », BELKACEM, R. KORNIG, C. et MICHON, F. (dir.). *Visages de l'intérim en France et dans le monde*, Paris, L'Harmattan.
- PECK, Jamie (1996), *Workplace : The Social Regulation of Labor Markets*, Guilford Press. New York/London,
- PIALOUX, Michel (1979), « Jeunesse sans avenir et travail intérimaire », *Actes de la recherche en sciences sociales* 26-27, pp. 19-47.
- SELLIER, François (2002). « L'apport de l'analyse sociétale à la théorie économique de la firme ». *Sociologie du travail* 44, n°2, pp. 155-174.
- STONE, Katherine V.W. (2004), *From Widgets to Digits : Employment Regulation for the Changing Workplace*, New-York, Cambridge university Press.
- TOURAINE, Alain (1955), « La qualification du travail. Histoire d'une notion », *Journal de psychologie normale et pathologique - Le travail, les métiers, l'emploi*, Paris, PUF Rivière, pp. 97-112.
- YIN, Robert K. (2009), *Case Study Research : Design and Methods*, Thousand Oaks, CA, Sage Publications.