

Vies à Vies

Bulletin du Service d'orientation et de consultation psychologique

Volume 15, numéro 2 - Novembre 2002

L'impact de la mondialisation sur la carrière

Depuis Seattle, en novembre 1999, on assiste à une vague de manifestations hostiles à la mondialisation. De Washington à Gênes, les manifestants expriment leurs inquiétudes sur des sujets aussi divers que l'environnement, la pauvreté, les stratégies des multinationales et les politiques commerciales. Les partisans de la mondialisation et de la libéralisation des échanges quant à eux insistent sur les retombées bénéfiques en termes d'efficacité, de dynamisme et de bien-être économique que l'ouverture des marchés apporte aux citoyens, tant dans les pays riches que dans les pays pauvres. Toute cette agitation nous amène à nous questionner sur l'influence que la mondialisation aura sur le marché du travail.

QU'EST-CE QUE LA MONDIALISATION?

La mondialisation est un processus qui est le fruit de l'innovation humaine et du progrès technique. Elle évoque l'intégration croissante des économies dans le monde entier au moyen des courants d'échanges et des flux financiers. Le terme est couramment utilisé depuis les années 80, c'est-à-dire depuis que le progrès technique permet d'effectuer plus facilement et plus rapidement des opérations commerciales ou financières internationales. Il traduit le prolongement des forces du marché qui ont opéré pendant des siècles à tous les niveaux d'activité économique (marchés de village, industries urbaines ou centres financiers) au-delà des frontières des pays. D'après certains analystes, l'économie était aussi mondialisée il y a 100 ans que maintenant. Il convient surtout de signaler que l'intégration des marchés financiers a été rendue possible grâce aux moyens de communication électronique.

LE MONDE DU TRAVAIL SE MODIFIE

La mondialisation des marchés a poussé les entreprises vers une concurrence internationale et le Québec ne fait pas exception à la règle. Des accords comme celui de libre-échange nord-américain (ALÉNA) et de la zone de libre-échange des Amériques (ZLÉA) s'inscrivent dans cette nouvelle réalité. Avec « mondialisation des marchés » viennent aussi des expressions comme : « compressions de postes », « travail contractuel », « réingénierie », etc. Selon plusieurs, les temps changent et la façon dont nous envisageons le travail doit aussi se modifier. En

plusieurs circonstances, les bouleversements d'ordre économique qui sont survenus à l'échelle de la planète ont contraint nos entreprises à comprimer leurs effectifs, à éliminer des postes d'employés et de cadres et à trouver des façons plus efficaces de fabriquer des biens et de fournir des services. Auparavant, on avait un job pour la vie, on joignait les rangs d'une compagnie et l'on était à peu près certain d'y finir sa carrière. Aujourd'hui, avec la mondialisation et la compétition de plus en plus grande, les employeurs ont décidé de partager le risque d'affaires et d'embaucher une main d'œuvre flexible, donc, dans bien des cas, des employés contractuels ou encore des travailleurs autonomes. Travailler pour la même compagnie toute sa vie? Voilà qui est de moins en moins certain.

Pour illustrer ce qui précède, prenons l'exemple d'un manufacturier québécois de vêtements. Ce dernier fait dessiner une robe à Montréal; achète son tissu en Chine; fait coudre la robe au Mexique; l'entrepouse à New-York; et la vend en Amérique du Nord et en Europe.

On promet au travailleur autonome que les clients seront nombreux tout au long de sa carrière et on dit que cette dernière sera appelée à se transformer au fil

[suite à la page 2]



Par
Pierre
Latulippe,
conseiller
d'orientation

des projets, des contrats. Il faudra rechercher le travail sous de nouvelles formes; certains besoins existent déjà alors que la technologie et les transformations qui en découlent en feront naître de nouveaux. La réussite dépendra peut-être de la capacité à saisir l'occasion qui se présente... Déjà, la mondialisation des marchés entraîne des changements dans les

«...le marché du travail a en quelque sorte perdu son aspect prévisible, sa caractéristique principale étant maintenant le mouvement.»

formules de travail, quel que soit le secteur d'activités. La gestion paternaliste, qui sous-tend des obligations morales de la part du patron envers ses employés qui lui doivent fidélité et reconnaissance, est de moins en moins la norme. L'employeur établit maintenant une relation d'affaires avec ses travailleurs, où qu'ils soient dans le monde.

On comprendra que dans un contexte de mondialisation des marchés, dans lequel la technologie est omniprésente, les atouts du multilinguisme et de la connaissance informatique sont essentiels. Pas besoin d'être un spécialiste, mais savoir se débrouiller constitue un atout important. Même une PME peut maintenant faire affaire avec un client à des milliers de kilomètres, au Mexique. Connaître l'espagnol, par exemple, peut permettre à un employé d'aider son employeur à décrocher un contrat. Voilà ce qui peut le rendre indispensable!

C'est donc dire que le marché du travail a en quelque sorte perdu son aspect prévisible, sa caractéristique principale étant maintenant le mouvement. Selon les spécialistes, aucun domaine professionnel n'est à l'abri du changement. De plus, avec l'expansion des marchés, les entreprises recherchent une main-d'œuvre qualifiée, polyvalente, adaptable, productive et recyclable pour se maintenir et être rentables. L'employé ne semble utile que dans la mesure où il est capable de s'adapter aux changements, c'est-à-dire de se perfectionner au même rythme que progresse l'entreprise. La technologie quant à elle remplace plus que jamais les procédés manuels.

Si certains parlent des bouleversements actuels comme ceux d'une nouvelle révolution industrielle, dont il est difficile de comprendre et de trouver des définitions, d'autres, par contre, affirment tout simplement que l'économie s'ajuste aux nouvelles réalités technologiques, puisque la technologie a fait naître de nouveaux secteurs d'activité tels que les télécommunications, les biotechnologies, l'informatique, etc.

Plus les entreprises canadiennes font des affaires sur les marchés mondiaux en rapide évolution, plus elles doivent :

- > entrer en concurrence avec d'autres entreprises partout dans le monde;
- > accroître leur production en trouvant comment réduire leurs coûts;
- > être capables de se réorienter rapidement pour s'adapter aux fluctuations du marché;
- > répondre aux besoins d'une large gamme de clients;
- > être capables d'embaucher et de licencier rapidement des employés selon les besoins.

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES SUR NOS EMPLOIS?

- > Par sa situation géographique et son histoire, le Québec s'avère une excellente interface entre l'Amérique et l'Europe, ayant une meilleure compréhension de deux mondes. D'autre part, le Québec a déjà amorcé son tournant technologique et nombre d'entreprises sont déjà bien en place dans des secteurs de pointe.
- > On forme une équipe, un « task force », composée de personnes embauchées sur une base contractuelle ayant un objectif commun. La réalisation du travail se fait par projet ou par mission et lorsque l'objectif est atteint, on dissout l'équipe.
- > Les horaires et les lieux de travail deviennent multiples, et la réussite réside de plus en plus dans la faculté d'adaptation et dans la polyvalence. Chacun risque de vivre plusieurs tournants professionnels, d'occuper des statuts différents, de retourner se former à maintes reprises et même d'exercer des professions ou des métiers différents.
- > Le statut du travailleur se modifiant, les métiers demandent plus de responsabilisation, d'adaptabilité et de polyvalence qu'auparavant de la part des employés. La compétence de la main-d'œuvre devient un enjeu crucial de la concurrence internationale.
- > Les entreprises demandent au futur travailleur d'être capable de fonctionner rapidement, de performer dans un contexte donné. Il faut donc avoir acquis au préalable les connaissances et l'expérience nécessaires.
- > L'idée même de hiérarchie est remise en question puisque le chef d'équipe a plutôt un rôle de coordonnateur et de facilitateur.
- > On multiplie les fonctions et les responsabilités. Le stress relié au travail a d'ailleurs pris beaucoup d'importance. Selon des consultants en santé au travail, les cas d'épuisement professionnel ont augmenté de plus de 20% en quelques années.
- > La rémunération devient négociable et renégociable en fonction de la formation, de l'expérience acquise et de l'atteinte des objectifs fixés.
- > On dénote plus de désengagement de la part de l'employeur : il offre encore des avantages sociaux intéressants (programmes d'assurance, régime de retraite, etc.) mais cela ne constitue plus la norme.
- > Les emplois permanents à temps plein sont plus rares. Seulement six Canadiens sur dix ont un emploi permanent à plein temps.
- > La disparition de la sécurité d'emploi et la montée du travail à temps partiel, temporaire et contractuel, signifient que les travailleurs doivent acquérir un esprit d'entreprise, qu'ils soient employés à temps plein ou non. Cela signifie assumer plus de responsabilités, faire preuve d'initiative et apprendre à dépendre de soi.
- > Ce qui est valable aujourd'hui ne le sera peut-être plus autant dans six mois. Ce qui se passe à l'autre bout du monde a parfois un impact presque direct ici. C'est une course constante pour se garder « au courant » de ce qui se passe.

NE PAS MINIMISER L'IMPORTANCE DE LA CULTURE GÉNÉRALE

L'enseignement des différentes matières scolaires s'adapte de plus en plus aux situations concrètes. De plus, il est maintenant possible d'apprendre un métier en terminant une formation générale. Les employeurs se tournent d'ailleurs vers ce type de formation pour maintenir leurs employés à jour dans leurs connaissances. Les programmes offerts en matière de formation se transforment et s'adaptent peu à peu à ces nouvelles réalités.

2

VIES-À-VIES

Le bulletin Vies-à-vies est publié quatre fois l'an par le Service d'orientation et de consultation psychologique (SOCP) de l'Université de Montréal. Les articles peuvent être reproduits avec l'autorisation écrite de l'éditeur.

Adresse :

Université de Montréal,
SOCP, C.P. 6128,
succursale Centre-ville,
Montréal (Québec) H3C 3J7
Tél. : (514) 343-6853

Rédactrice en chef :

Marie-Andrée Linteau

Comité du bulletin :

Francine Audet,
Marie-Andrée Linteau,
Hélène Trifiro

Révision :

Sophie Beauregard

Infographie :

SAE,
Communication-marketing

Impression :

Service de polycopie de
l'Université de Montréal

Dépôt légal :

Bibliothèque nationale du Québec,
Bibliothèque nationale du Canada - ISSN 0842-1838

Abonnement :

12 \$ (taxes incluses).

Tél. : (514) 343-6111,

poste 1773

TPS : R108160995

TVQ : 1006011132

Note :

La désignation de personnes par l'emploi du genre masculin n'a d'autre fin que celle d'alléger le texte.

Choisir une profession pour ses parents?

Trop souvent, les jeunes ainsi que les adultes ont tendance à évaluer la pertinence d'une matière scolaire selon son utilité immédiate et spécifique. Cependant, la culture générale est le passeport qui rend possible l'ouverture sur le monde et qui permet de le comprendre et d'intervenir sur celui-ci pour y trouver sa place. Elle permet une lecture plus juste de la réalité pour saisir les occasions, pour analyser et prendre des décisions éclairées concernant sa trajectoire professionnelle, pour gouverner sa vie plutôt qu'être constamment à la remorque des événements.

L'acquisition de nouvelles compétences sur le plan personnel devient primordiale pour réussir. On demande de l'excellence dans la formation de base, mais aussi des connaissances dans de multiples secteurs connexes à notre formation principale. Se former ne signifie pas nécessairement aller à l'école jusqu'à 30 ans... La formation de demain ira plutôt dans le sens de : « compléter ses connaissances tout au long de sa carrière », « suivre un ou des cours de langues », « se perfectionner régulièrement dans l'utilisation de logiciels », et cela, selon les besoins du travail. Certaines croyances ne correspondent plus toujours à ce que nous vivons. Le système d'éducation doit faire sa part pour changer la vision que l'on a du travail d'hier et d'aujourd'hui, et dans la revalorisation d'apprentissages tombés en disgrâce : il y a encore quelques années à peine, on survalorisait les études universitaires au détriment de la formation professionnelle. Le résultat : pénuries dans certains métiers.

LA MONDIALISATION : FAUT-IL S'EN RÉJOUIR OU LA REDOUTER?

Le terme « mondialisation » possède une forte charge émotive. Si certains voient dans la mondialisation un processus bénéfique – qui contribuera de façon décisive au développement économique mondial – inévitable et irréversible, d'autres sont hostiles à ce processus, voire le redoutent, estimant qu'il accroît les inégalités au sein des pays (ou entre eux), menace l'emploi et le niveau de vie, et entrave le progrès social. Quoi qu'il en soit, la mondialisation, qui offre de grandes chances de parvenir à un développement authentiquement mondial, avance de façon irrégulière. Elle est aussi devenue le terrain d'affrontement de deux groupes antagonistes. Les « anti » en ont peur et soulignent ses aspects négatifs. Ils désirent la domestiquer par des interventions musclées, voire la paralyser. Quant aux « pro », ils préfèrent la louer et mettre en lumière ses côtés positifs, tout en veillant à en arrondir les angles grâce à des mesures appropriées pour la rendre encore plus attrayante. Parce que la mondialisation a atteint les coins les plus reculés de la planète, « le monde est devenu mondialisé ». Pour le meilleur, affirment les uns, et pour le pire, dénoncent les autres.

Le choix d'une profession est le résultat d'un processus complexe. En fait, déterminer des objectifs professionnels clairs est un des éléments d'une définition de soi, de sa propre identité. Comment devient-on soi-même? Et qu'est-ce qui fait que l'on est soi-même et personne d'autre? Cette question est tout à fait pertinente en ce qui concerne le choix professionnel. Choisit-on un domaine parce qu'il correspond à notre caractère, à nos valeurs, à nos intérêts propres ou par souci de faire ce que l'on attend de nous?

Poser la question de cette façon risque de nous amener sur de fausses pistes parce que nous avons toujours de « l'autre » en nous, nous ne nous sommes pas faits tout seul! Toutefois, ce que nous avons pris de notre milieu familial, est-il bien intégré en nous? L'avons-nous suffisamment « digéré » pour le faire nôtre? Avons-nous défini notre identité en nous appuyant sur de bonnes images parentales ou, au contraire, nous sommes-nous définis en opposition : « je ne ferai ni ne serai ce que tu attends de moi parce que tu le désires trop et que ce n'est pas moi. » Voyons comment l'influence parentale peut se déployer dans nos choix d'orientation.

Prenons l'exemple de Nathalie qui songe sérieusement à devenir avocate. Elle consulte en orientation afin de confirmer son choix de programme. Elle ne saurait dire pourquoi, mais elle a certaines réticences qui l'empêchent d'être sereine face à son choix. Elle constate que d'aussi loin qu'elle se souvienne, elle a toujours entendu vanter les mérites des avocats. Qu'ils étaient des professionnels qui réussissaient, qui étaient fonceurs et persuasifs. Ce sont d'ailleurs des qualités que son père et les membres de sa famille lui attribuent. Après réflexion, Nathalie se rappelle que son père lui a déjà dit qu'elle ferait une très bonne avocate. À la base du projet professionnel de Nathalie, se profile donc l'aspiration jamais actualisée de son père. Ce dernier par ses commentaires, réflexions et préjugés favorables a sans doute inconsciemment influencé sa fille dans son choix de carrière. Pourquoi Nathalie opte-t-elle pour la profession d'avocate? Embrasse-t-elle les motivations familiales? Au terme du processus d'orientation, la lumière est faite sur des motivations communes au père et à la fille. Nathalie affirme que cette profession correspond très bien à sa personnalité et à ses aspirations professionnelles. Que son père ait rêvé qu'elle devienne avocate ne rend la chose que plus facile pour elle.

Il n'est pas rare à l'université que des étudiants remettent en cause leur choix de carrière. Ils ne se sentent pas motivés, sont déçus de leur domaine d'études, ils procrastinent constamment ou ils se sentent très anxieux. Ils ont l'impression diffuse que leur choix ne leur colle pas à la peau. D'autres, par contre, n'osent pas regarder le problème en face. Souvent les enjeux leur paraissent trop importants pour tout remettre en question. Ils ont tellement investi de temps dans leur domaine que ce serait décourageant de tout recommencer. D'autres se disent, à l'instar de leurs parents, qu'un cours universitaire est le meilleur investissement pour leur avenir ou qu'après tout, on n'est pas là pour faire uniquement ce que l'on aime! D'autres encore sentent intuitivement que changer d'orientation causerait un tollé d'indignation ou une énorme

Par
*Cynthia
Greene,*
conseillère
d'orientation

Semaine de l'orientation et de l'emploi

9^e édition

4



Carrières sans frontières

La mondialisation transformera sans aucun doute le marché du travail et aura certaines conséquences sur les programmes d'études et sur les possibilités d'emploi. Facilitera-t-elle la reconnaissance de nos programmes d'études à l'étranger et une plus grande mobilité des diplômés ou, au contraire, accentuera-t-elle les différences entre les économies, nous confinant ainsi à des créneaux très spécifiques? À l'intérieur de ce nouveau contexte, des secteurs de l'activité économique seront plus touchés, tout comme certains profils d'employés seront plus en demande que d'autres. Dans le cadre de sa 9^e édition, la Semaine de l'orientation et de l'emploi se penche sur ces questions.

ACTIVITÉS GRATUITES

HORAIRE EN BREF

Lundi 4 novembre

10 h à 18 h

> Stand d'information
Pavillon 3200, rue Jean-Brillant, 2^e étage

11 h 45 à 13 h

> Conférence

L'impact de la mondialisation sur le travail
Pavillon 3200, rue Jean-Brillant, salle B-2305

Mardi 5 novembre

10 h à 18 h

> Stand d'information
Pavillon 3200, rue Jean-Brillant, 2^e étage

11 h 45 à 13 h

> Conférence

Le diplomate et l'échiquier de la mondialisation
Pavillon 3200, rue Jean-Brillant, salle B-2315

16 h à 17 h 30

> Atelier

Votre cv : le monde à votre portée
Pavillon 3200, rue Jean-Brillant, salle B-4325

Mercredi 6 novembre

10 h à 18 h

> Stand d'information
Pavillon Marie-Victorin, hall d'entrée

11 h 45 à 13 h

> Conférence interactive

L'entrevue : la science de l'emploi
Pavillon principal, salle M-415

16 h à 17 h 30

> Conférence

Vers une plus grande mobilité des étudiants
Pavillon 3200, rue Jean-Brillant, salle B-4325

Judi 7 novembre

10 h à 13 h

> Journée-carrière

Stands des employeurs

Pavillon 3200, rue Jean-Brillant, 1^{er} et 2^e étages

16 h à 17 h 30

> Atelier

À la recherche de nos passions

Pavillon 3200, rue Jean-Brillant, salle B-4240

17 h 30 à 20 h

> Atelier

Carrière : un récit de vie à composer

Pavillon 3200, rue Jean-Brillant, salle B-4275
Nombre de places limité.

Choisir une profession pour ses parents? (suite de la page 3)

déception chez leurs parents qui ont tout fait pour leur faciliter la route. Or, comment négocie-t-on avec un tel conflit? Doit-on se conformer à tout prix ou s'affirmer au risque, parfois exagéré, de décevoir ses parents? On peut émettre l'hypothèse que les étudiants qui poursuivent dans le même domaine, malgré des signes évidents d'insatisfaction, cherchent à acheter la paix familiale.

Prenons le cas de Louis qui décide de venir consulter après avoir été mis en probation du programme de génie civil. Il réalise qu'il est malheureux dans son domaine d'études et que c'est l'enseignement qui l'a toujours intéressé, car il a le goût de se sentir utile pour la communauté, de travailler avec les gens et de transmettre des connaissances. Il sait par contre que ses parents valorisent les sciences et en particulier le génie. Il a peur de les décevoir, mais il décide finalement de parler ouvertement de son choix avec eux. À sa grande surprise, ils l'encouragent en soulignant que l'important à leurs yeux est qu'il soit bien dans ce qu'il fait. Le génie s'avère être le rêve inachevé du père qui n'a pu poursuivre ses études, et de connaître ces raisons permet à Louis d'être plus confortable avec sa décision de changer de programme. Louis s'était donc lui-même mis sur les épaules le fardeau d'obéir à une certaine image. On peut se demander, à la suite des réactions des parents, du père en particulier, si Louis n'avait pas imaginé des attentes beaucoup plus lourdes qu'en réalité. Toutefois, le fait que son père ait pu lui révéler ses rêves déçus a permis à Louis de départager les attentes et d'assumer son propre choix.

Dans d'autres cas, les attentes des parents sont bien réelles et souvent d'autant plus puissantes qu'elles sont implicites. Sophie, comme on le verra dans l'exemple suivant, a toujours senti qu'il ne fallait pas dévier de la tradition et des standards familiaux. La plupart des membres de sa famille sont enseignants, médecins ou gestionnaires. Sophie a fait ses études collégiales en sciences afin de s'ouvrir le plus de portes possible. Elle doit maintenant faire son choix à l'université et elle se sent prise dans un dilemme. Contrairement aux membres de sa famille, Sophie a un tempérament plus artistique, mais a toujours eu l'impression que les arts étaient faits pour les loisirs. D'un autre côté, elle tient à être à la hauteur des attentes familiales, c'est-à-dire réussir professionnellement. Elle consulte en envisageant plus particulièrement les sciences qui semblent être une suite logique à son parcours. Toutefois, au fil des rencontres, il lui apparaît de plus en plus évident que ses intérêts professionnels sont davantage dans le secteur artistique que scientifique. Pour Sophie, il est difficile de se distancer des valeurs familiales. Elle opte donc pour un compromis, soit l'enseignement des arts.

Les exemples qui précèdent montrent à quel point la définition de l'identité professionnelle est un processus fort complexe et indiquent la part nécessaire de créativité dans l'intégration du bagage familial. Départager ce qui nous appartient de ce qui appartient aux autres, ce que nous gardons de nos parents et ce que nous mettons de côté est la tâche d'une vie!