

Article

« Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale »

Romaine Malenfant, Andrée LaRue, Lucie Mercier et Michel Vézina
Nouvelles pratiques sociales, vol. 15, n° 1, 2002, p. 111-130.

Pour citer cet article, utiliser l'adresse suivante :

<http://id.erudit.org/iderudit/008264ar>

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <http://www.erudit.org/apropos/utilisation.html>

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : erudit@umontreal.ca



Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale

*Romaine MALENFANT
Département de sociologie
Université Laval*

*Andrée LARUE
CLSC Haute-Ville-Des-Rivières*

*Lucie MERCIER
Chercheure*

*Michel VÉZINA
Département de médecine sociale et préventive
Université Laval*

Les conditions de vie et de travail générées par la précarité d'emploi nous apparaissent comme partie prenante de la construction du rapport au travail. Les travailleurs et travailleuses précaires sont susceptibles de vivre intensément la contradiction entre la centralité du travail, comme vecteur d'intégration sociale, et les difficultés à réussir leur intégration professionnelle. Dans le cadre d'une recherche qualitative de type empirique, la reconstitution des trajectoires professionnelles (52) nous a permis de situer les sources de la précarité d'emploi, de dégager les dimensions objectives et subjectives de la précarité et d'analyser ce que représente le travail rémunéré dans une période où l'insécurité relativement à la situation de l'emploi est grandissante.

The living and working conditions that arise from job precariousness seem to us to be an integral part of the relationship one develops with one's work. Precarious workers can have great difficulty coping with the contradiction between work's central role as a social integrator and the obstacles that impede a successful integration. As part of our qualitative empirical research, we reconstructed the occupational paths of 52 people in order to determine the sources of job precariousness, identify the objective and subjective dimensions of precariousness and analyze what paid work represents at a time when insecurity about the employment situation is growing.

PRÉCARITÉ, RAPPORT AU TRAVAIL ET INTÉGRATION SOCIALE

Maints ouvrages ont décrit, commenté, analysé les restructurations du marché du travail des dernières décennies. Le noyau dur de l'emploi salarié stable et protégé a été secoué pour laisser place à une diversification des formes d'emplois (Bowlby, 2001 ; Sunter, 2001 ; Matte *et al.*, 1998 ; Dubé et Mercure, 1997). Des 670 000 emplois créés au Québec entre 1976 et 1995, plus de 73 % l'ont été dans les formes dominantes de l'emploi atypique, lequel a augmenté 20 fois plus que l'emploi typique (Matte *et al.*, 1998). Ainsi, en l'an 2000, les emplois contractuels à durée déterminée, les emplois à temps partiel involontaire, le travail autonome, étaient le lot de plus du tiers des travailleurs (40 % des femmes et 33 % des hommes). Toujours en l'an 2000, on dénombrait trois fois plus de chômeurs de longue durée (période de plus d'un an) qu'en 1976 (Asselin, 2001). Si les analystes économiques ne s'entendent pas sur les causes, ils affirment cependant que des changements réels se sont instaurés et croient en général que la tendance significative à la baisse de l'activité est pour une large part de nature structurelle (Sunter, 2001). Cette tendance devrait se maintenir encore de nombreuses années avec des fluctuations plus ou moins prévisibles, et bien que certains y voient des effets bénéfiques à long terme au plan macroéconomique, il est admis que des impacts négatifs sont inévitables à court terme, au plan de certains groupes de population. La littérature scientifique est par ailleurs assez unanime quant à l'intensification du sentiment d'insécurité en emploi. L'insécurité en emploi réfère à l'incertitude entourant la situation d'emploi, à la menace de perdre un emploi ou à l'impossibilité, pour les nouveaux arrivés notamment, de s'insérer dans le marché du travail de façon stable (Heery et Salmon, 2000). Ce sentiment d'insécurité serait d'autant plus grand que le « coût » d'une perte d'emploi, dans le contexte socioéconomique actuel, est élevé. En effet, perdre un emploi, d'une part, oblige à affronter la difficulté de trouver un autre emploi rapidement lorsque l'offre est grande, la demande

de main-d'œuvre faible et les exigences de qualifications élevées, d'autre part, expose à des pertes de revenus ou à une détérioration des conditions de travail dans un marché fortement compétitif.

Plusieurs ouvrages ont traité, au cours des dernières années, de ce que deviendra le travail au plan des valeurs individuelles et sociales dans la mouvance des transformations économiques et technologiques (Méda, 1995 ; Rifkin, 1995). Mais comment les acteurs sociaux font face aux changements structurels d'envergure, comment vivent-ils cette insécurité ? Les situations d'emploi difficiles mettent-elles en échec la place et l'importance qu'ils accordent au travail rémunéré ? Ce sont ces questions, peu documentées, qui nous ont amenés à nous intéresser plus particulièrement au rapport au travail de ceux et celles qui ont été touchés de plein fouet par les restructurations du marché du travail. À l'instar de Paugam (2000), il faut dorénavant étudier de façon concomitante le rapport à l'emploi et le rapport au travail. Ce sont, selon l'auteur, « deux dimensions distinctes de l'intégration professionnelle, aussi fondamentale l'une que l'autre ». On peut dès lors se demander si la précarité d'emploi change le rapport au travail du fait que les personnes en situation de précarité sont susceptibles de vivre intensément la contradiction entre la centralité du travail au plan des valeurs sociales et les difficultés à réussir leur intégration au travail, celui-ci étant entendu ici comme une activité professionnelle rémunérée qui donne un statut sur le marché du travail et qui définit une position sociale. Une recherche nous a permis d'explorer cette question et de pousser la réflexion sur le rapport à l'emploi et au travail et l'intégration sociale. Nous avons accordé notre attention à l'expérience subjective du travail. En ce sens, pour nous, le rapport à l'emploi renvoie à l'importance accordée au fait d'avoir une place sur le marché du travail, plus précisément une stabilité et une sécurité d'emploi, alors que le rapport au travail renvoie à la satisfaction au travail et au sens que revêt le travail dans le projet de vie.

POPULATION À L'ÉTUDE ET DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE

La précarité d'emploi peut revêtir des réalités multiples. Nous avons choisi d'étudier la situation particulière des personnes qui ont à subir l'alternance de périodes avec et sans emploi. C'est le cas par exemple des personnes qui détiennent des contrats à durée déterminée, qui sont sur appel ou à leur compte. Les personnes sélectionnées pour participer à la recherche que nous avons menée de 1997 à 1999 étaient en situation de précarité d'emploi depuis au moins deux ans, c'est-à-dire qu'elles n'avaient pas de lien d'emploi continu avec un même employeur, mais devaient se considérer d'abord et

avant tout comme des travailleurs disponibles pour l'emploi. Ces personnes devaient quand même, au cours de ces années, avoir occupé un emploi pendant au moins trois mois, consécutifs ou non. Le recrutement des volontaires a été fait par des annonces dans les médias écrits et radiophoniques et dans les centres d'emploi locaux. Des hommes (22), des femmes (30), des jeunes et des moins jeunes (âges variant de 23 à 60 ans), de formations académiques variées (secondaire (17), collégiale (14), universitaire (21)), ont été rencontrés. Il s'agissait de personnel professionnel (34), de la vente ou des services (19), technique et spécialisé (12), et de personnel de manœuvre (9)¹. Lors de l'année précédant la rencontre, 75 % des personnes rencontrées avaient accumulé un revenu brut de moins de 25 000 \$. Les entretiens individuels semi-dirigés d'une durée moyenne d'une heure quinze minutes ont été, pour les fins de l'analyse, retranscrits textuellement, puis codifiés et catégorisés (Kaufmann, 1996).

Nous avons opté pour une recherche exploratoire et qualitative de type empirique, basée sur la méthode du récit (Bertaux, 1997). De nombreuses études tentent de chiffrer le phénomène de la précarité (Platt *et al.*, 1999 ; Matte *et al.*, 1998), d'autres, d'en mesurer objectivement les effets ou d'identifier des liens entre différents facteurs concomitants (Isaksson *et al.*, 2000). Notre objectif n'était pas de cet ordre. Il était de décrire et de comprendre l'univers subjectif du travail précaire tel que défini par les critères ci-dessus mentionnés. Nos résultats ne prétendent donc pas à la représentativité statistique ni à l'exhaustivité des dimensions du phénomène de la précarité. L'approche que nous avons adoptée admet que les expériences de travail ne relèvent pas que des conditions externes sur lesquelles les personnes ont plus ou moins de prise, même si dans certains cas ces conditions peuvent peser très lourd. La manière dont sont vécues les expériences et sont interprétés les événements qui mettent à l'épreuve le rapport au travail était pour nous une dimension essentielle à la compréhension de la réalité étudiée (Denzin et Lincoln, 1994). La précarité d'emploi était considérée comme un de ces événements pouvant mettre à l'épreuve le rapport au travail. L'analyse a pris en compte la situation subjective énoncée par la personne interrogée, le contexte dans lequel se situe son action et les logiques sur lesquelles cette dernière repose. La reconstitution des trajectoires professionnelles des répondants a permis de situer les sources de la précarité et d'identifier les moments clés dans l'évolution de l'expérience de travail. Au-delà de l'étiquette du statut d'emploi, il a ainsi été possible de décrire ce qu'est la précarité d'emploi, les conditions de vie et de travail qu'elle génère, et, enfin, de préciser

1. Cette répartition renvoie à la Classification nationale des professions, Statistique Canada, 1993. Le nombre total est plus grand que le nombre de participants parce que certains occupaient plus d'un emploi.

qui sont les travailleurs précaires. L'analyse des témoignages recueillis a permis d'approfondir les concepts de rapport à l'emploi et de rapport au travail, du point de vue des acteurs touchés par la précarité d'emploi, et de mieux comprendre le processus de précarisation du travail et de précarisation sociale.

LES TRAJECTOIRES DE PRÉCARITÉ

Deux profils peuvent être tirés des trajectoires professionnelles. D'abord, celui de personnes qui ont connu une stabilité d'emploi durant un certain nombre d'années et dont l'activité professionnelle a été interrompue abruptement. Ce retrait du marché du travail, même temporaire, jumelé au fait que ces personnes, malgré une expérience de travail les habilitant à l'exercice d'un métier, étaient peu qualifiées ou avaient des compétences très spécifiques, ou encore étaient fragilisées par la maladie, ont rendu leur retour au travail particulièrement ardu. L'autre profil regroupe des personnes qui n'ont connu, depuis le début de leur activité professionnelle, que des emplois précaires, du moins en termes de stabilité. Nous ne pouvons pas rendre compte ici de l'ensemble des situations (Malenfant *et al.*, 1999). Nous en donnons une illustration par la description de quelques cas de figure.

Arrêt de travail et précarité

Dans un premier cas de figure, ce sont des raisons directement liées à la situation d'emploi qui changent la trajectoire. L'abolition d'un poste de travail, un déménagement, une fermeture d'entreprise ou encore la faillite de l'entreprise personnelle sont autant d'événements qui ont pu conduire des personnes qui vivaient une intégration professionnelle réussie depuis de nombreuses années à un arrêt de travail. À la suite de leur mise à pied, ces personnes n'ont plus retrouvé la même stabilité et se sont vues confinées dans des emplois contractuels toujours de plus courte durée et toujours plus espacés dans le temps. Dans notre recherche, ce sont surtout les personnes de plus de 40 ans qui ont eu à subir cette situation et, parmi les femmes, davantage celles au tournant de la cinquantaine. La perte de leur emploi a entraîné une baisse de revenus appréciable qui les a contraintes à réévaluer considérablement leur mode de vie. Ces travailleurs précaires n'arrivaient pas à accepter les pertes subies et se disaient désabusés face à l'avenir.

Colette a 52 ans. Elle a connu une trajectoire professionnelle ascendante jusqu'en 1995. Elle a commencé à travailler assez tôt comme secrétaire. Au fil des ans, elle a complété sa formation jusqu'à l'obtention d'un baccalauréat. En 1995, alors qu'elle œuvrait depuis 7 ans au sein d'une entreprise pour laquelle elle détenait d'importantes responsabilités, elle a été licenciée.

Je savais qu'il y avait une restructuration qui se préparait à l'intérieur, puis c'était pas la première [...] J'étais très heureuse dans mon emploi, sauf que la dernière année quand t'as subi déjà des restructurations et que tu sais qu'il y a une restructuration qui est en cours encore, tu te demandes qui cette fois-ci sera touché. Là ça a été moi [...] Ça a d'abord été un choc parce que même si les raisons qu'on te donne sont économiques, reste quand même que tu tombes le lendemain matin pas d'emploi [...] J'ai pris ça très mal. J'ai été quinze jours assise sur mon divan à me dire : « Ça ne se peut pas, il me semble que ça m'arrive à moi. »

L'état de choc surmonté, Colette a amorcé des démarches d'emploi avec un certain optimisme. Avec toute son expérience et ses qualifications, elle était confiante de se placer les pieds rapidement. C'est ce qu'elle se disait et que les gens autour d'elle lui reflétaient. De plus, elle avait un bon réseau de relations.

J'ai fait tout ce qu'il fallait : dans les journaux, relations d'affaires. J'ai eu recours à des professionnels pour m'assurer que mon curriculum vitæ était bien vendeur, accrocheur et tout ça. Et j'ai eu beaucoup d'espoir à toutes sortes d'endroits [...] Je me suis dit : « Je vais faire le tour de mon réseau de contacts, puis probablement que je vais trouver. »

La recherche d'emploi s'est avérée pénible et infructueuse. C'est alors qu'elle s'est construit un curriculum vitæ de manière à camoufler des informations qui pourraient laisser deviner son âge ou nuire à l'obtention de certains emplois. Malgré cela, elle n'est pas parvenue à décrocher un poste équivalent à celui qu'elle occupait auparavant. Deux ans se sont écoulés depuis son licenciement, et depuis ce moment, elle a rempli des contrats de courte durée ou sur appel en alternance avec des périodes de chômage. Ces emplois constituent un net recul par rapport à sa situation antérieure. Ses revenus ont baissé de moitié. Elle a dû, pour joindre les deux bouts, entamer une partie de son fonds de retraite. « J'ai réussi à survivre à travers tout ça », laisse-t-elle tomber. Après tous les efforts qu'elle a mis à se tailler une place, elle considère comme injuste ce qui lui arrive maintenant.

Moi, je n'ai jamais été entretenue d'aucune façon [...] [Dans le couple], c'était moi le revenu stable. Aujourd'hui je ne suis plus rien. Pas de revenus, pas d'emploi [...] J'espère ne jamais me retrouver sur l'aide sociale. Je ne sais pas comment je ferais pour vivre avec ça. Ça me guette, c'est sûr. Mais ça doit être la pire des humiliations [...] J'espère que la vie va m'épargner ça.

Un autre cas de figure décrit des personnes touchées par la maladie ou l'épuisement professionnel et qui ont dû se résigner à l'arrêt de travail afin de recouvrer leur santé. Dans certains cas, cet accident de parcours a forcé une remise en question des valeurs de même que des intérêts et des projets professionnels, qui les a conduits à une réorientation et à une redéfinition des priorités personnelles, là même où, selon ces personnes,

l'épuisement professionnel avait pris racine. Certaines de ces personnes affirmaient bien s'adapter à leur nouvelle situation et y voyaient la possibilité de briser la routine ; elles toléraient une certaine insécurité financière et n'étaient plus à la recherche d'un emploi stable. De bonnes ressources financières et professionnelles les rendaient toutefois en mesure d'assumer leurs choix. À l'opposé, d'autres ne pouvant supporter l'insécurité financière, à cause de charges familiales par exemple, s'étaient plongées à nouveau dans le travail.

Chantal a occupé un poste d'intervenante sociale pendant huit ans auprès d'une clientèle en difficulté. Elle a démissionné en 1995 pour protéger sa santé mentale. Elle ne pouvait plus supporter le stress que lui occasionnait une charge de travail trop lourde et qui impliquait un investissement affectif important. Or, depuis neuf mois, elle cumule deux emplois d'intervenante sociale et travaille sept jours sur sept. Elle tient ce rythme pour augmenter ses chances d'obtenir un poste qui devrait ouvrir prochainement et remet en question la décision de démissionner qu'elle a prise il y a quelques années, car l'insécurité financière liée au fait qu'elle n'a plus retrouvé une stabilité d'emploi génère chez elle beaucoup d'anxiété. Au moment où nous l'avons rencontrée, elle disait se sentir vulnérable, car elle ressentait à nouveau les symptômes d'un épuisement professionnel : « Je sens que physiquement puis mentalement je m'en viens trop, je ne suis plus capable de décrocher. C'est trop épuisant. »

Trajectoire discontinue et précarité

La trajectoire professionnelle peut aussi être construite d'une succession de changements d'emplois depuis l'entrée sur le marché du travail. Différentes raisons, qui distinguent les jeunes des moins jeunes, sont à l'origine de ces changements fréquents. Malgré leur volonté de trouver un emploi stable, la crise de l'emploi a retardé l'intégration au marché du travail d'un bon nombre de personnes aptes au travail, surtout des jeunes. Dans notre recherche, la plupart des personnes répondant à ce profil étaient arrivées sur le marché du travail au cours des années 90 et étaient à la recherche d'un emploi stable depuis au moins cinq ans. La très grande majorité avait moins de 35 ans. Dans un cas de figure, on trouve des jeunes scolarisés et sans expérience de travail dans leur domaine d'études. Ces jeunes avaient le sentiment d'avoir été dupés à propos de la valeur des études. Leurs proches considéraient que leur formation leur donnerait la garantie d'obtenir une bonne situation sur le plan professionnel et ils y ont cru aussi. Leur discours était teinté d'une remise en cause de leur choix professionnel. La plupart des personnes de ce groupe avaient peu d'espoir de voir leur situation professionnelle s'améliorer dans un avenir prochain.

Maryse a 28 ans et possède une formation collégiale en techniques infirmières. Elle est sur le marché du travail depuis six ans. Elle a un statut d'emploi à temps partiel occasionnel et travaille dans deux hôpitaux « pour avoir quelque chose d'un peu régulier ». Son horaire dépend des besoins et varie donc d'une semaine à l'autre. Elle travaille plus régulièrement l'été parce qu'elle remplace les infirmières qui prennent des vacances et, habituellement, elle est très peu sollicitée à l'automne.

C'est tellement inquiétant. D'un automne à l'autre, on sait jamais si on va travailler (...) On a une auto à payer, on a un appartement à payer, comment on s'organise ? Le système est organisé que t'es supposé d'avoir des revenus réguliers, par mois [...] Mais nous autres on sait jamais !

Parce que Maryse est dans un système où toutes les heures travaillées sont cumulées et les offres d'emploi d'abord faites à celles qui ont le plus d'heures à leur actif, parce qu'elle aspire aussi à améliorer sa situation professionnelle, elle se rend disponible à travailler le jour, le soir, la nuit et la fin de semaine. Cette disponibilité est très exigeante et limite les possibilités de s'organiser une vie en dehors du travail. Elle ne peut suivre de cours, s'inscrire à des activités récurrentes ou même avoir une vie sociale stable. « Ça a pas de bon sens. T'invites des gens à souper un samedi soir... Ils (l'hôpital) t'ont pas appelée ça fait plusieurs jours... Quatre heures et demie, ça sonne ! Ils ont besoin tout de suite, tout de suite ! » Elle ne peut refuser trop souvent d'entrer au travail lorsqu'elle est ainsi appelée, car ses employeurs lui demanderont de réduire ses jours de disponibilité.

Nous autres les TPO (temps partiel occasionnel), on n'avance pas ! On stagne toujours [...] Je vais peut-être me réveiller à 40 ans pis bon, je vais avoir un poste de nuit, pis j'aurai pas de vie sociale, pis à 50 ans, je vais finir par avoir quelque chose de soir. En fin de compte, je vais avoir passé ma vie à attendre quelque chose. Je suis déçue un peu, désillusionnée de tout ça.

Et lorsqu'on lui demande si elle savait, pendant ses études, ce qui l'attendait sur le marché du travail, elle répond : « Je savais que ça allait pas être facile, mais je pensais pas qu'au bout de six ans, je serais rendue exactement dans la même situation que dans les premiers mois de mon embauche. »

Enfin, un dernier cas illustre la situation de femmes et d'hommes, plus âgés, qui avaient construit leur trajectoire professionnelle d'abord en fonction de leur désir de se réaliser, de diversifier leurs expériences et d'apprendre plutôt qu'en fonction d'une stabilité d'emploi. Leur trajectoire était faite d'interruptions et de changements au gré d'un nouvel emploi, d'une promotion, d'un retour temporaire aux études, du démarrage d'une entreprise, etc. La principale difficulté, pour ces personnes, est venue du contexte socio-économique des dernières années. En effet, ces fréquents changements d'emplois ont fait en sorte qu'elles avaient accumulé, au fil des ans, moins

d'ancienneté dans les postes occupés, ce qui les a rendues plus vulnérables quant aux mises à pied, à l'allongement des périodes sans emploi ou, pour certaines, à différentes formes d'exclusion liées à l'âge (Mercier *et al.*, 2000).

Entré sur le marché du travail à une époque où c'était la norme de maintenir un emploi chez le même employeur pour la durée de sa carrière, Paul a suivi délibérément un itinéraire d'un autre type. Il a d'abord été éducateur de groupe dans un centre pour jeunes. Mais après quelque temps, il a senti le besoin de se renouveler. « Gars curieux de nature, je suis allé faire un tour à l'université... » En 1978, il obtient un poste permanent. « Mais j'ai *toughé* là-dedans un an, [...] c'était une job de technicien administratif [...] une fonction administrative, j'ai vraiment pas le profil de ça. » Il affirme que cet événement a eu de l'importance dans sa trajectoire. « Quand j'ai donné ma démission [...] je savais qu'en faisant ça, je changeais complètement et je ne recherchais plus la sécurité. » Son parcours se constitue par la suite d'une alternance entre des études, des contrats et le chômage, et bien que les épisodes d'arrêt de travail aient été rares et de courte durée, Paul a su maintenir un fil conducteur, le domaine de la formation. Il a toujours cherché à éprouver du plaisir dans les emplois qu'il a occupés. Lors des dix années précédant sa mise à pied, il a signé des contrats pour au moins trois organisations différentes. « Je n'avais pas vraiment de problèmes. » En avril 1996, l'organisation où il travaillait à titre de contractuel depuis trois ans a entrepris une rationalisation de ses effectifs. Son contrat n'a plus été renouvelé. Il avait alors 58 ans. Par la suite, il se heurte constamment à la même réalité : il n'y a pas de financement possible pour les projets qu'il présente. À l'approche de la fin de ses prestations de chômage, Paul profite de l'occasion d'effectuer un contrat à l'étranger et, à l'encontre des principes qui régissaient ses choix professionnels, il accepte cet exil de cinq mois strictement pour des raisons économiques. Il trouve l'expérience difficile à un point tel qu'il refuse de retourner à l'étranger et se sent déprimé. « On dirait que je n'ai plus l'énergie pour entreprendre les démarches et il faut que je me stimule [...] Je n'ai aucune foi... je ne sais plus vers quelle porte... quelle porte ouvrir. »

Nous n'avons pu ici rendre compte de toute la richesse des histoires professionnelles des personnes qui ont participé à la recherche. Disons toutefois que l'analyse de l'ensemble des trajectoires nous a permis de constater l'importance de la continuité en emploi. En effet, une présence régulière sur le marché du travail qui permet de rester visible, de construire ou de consolider son expérience de travail et de se créer un réseau de contacts acquiert, dans le contexte socioéconomique actuel, une importance capitale. Mais elle ne met pas à coup sûr à l'épreuve de la précarité, comme nous avons pu l'observer dans les trajectoires particulières que nous venons de décrire plus en détail. Un arrêt de travail, même précédé d'une période de stabilité professionnelle, agit sur les conditions de retour sur le marché du

travail. Les personnes moins qualifiées ou fragilisées par la maladie sont en position plus difficile. De même, un manque d'expérience professionnelle qui prolonge indûment la phase d'insertion dans un marché du travail dont les règles restent rigides défavorise considérablement les jeunes.

LES DIMENSIONS OBJECTIVES ET SUBJECTIVES DE LA PRÉCARITÉ

Rendre compte de l'univers des travailleurs précaires, de la réalité qui structure leur quotidien, de la marge de manœuvre qui délimite l'éventail de leurs choix et de leurs obligations apparaît essentiel pour saisir les conditions qui teintent leur existence d'une façon particulière et qui compliquent leur intégration professionnelle. Recherche continue d'emploi, précarisation des conditions de travail, mode de vie instable, remise en question de soi et fragilisation des rapports sociaux sont autant de dimensions qui rendent la vie précaire.

Recherche d'emploi et précarisation des conditions de travail

Pour tous les travailleurs précaires, la recherche d'emploi devient une préoccupation constante durant les périodes sans emploi et même lorsqu'ils sont en emploi si l'occasion se présente de décrocher ailleurs un contrat de plus longue durée. Durant les périodes sans emploi, la recherche s'intensifie, et la plupart des personnes rencontrées déclaraient d'ailleurs qu'elles étaient continuellement poursuivies par le sentiment de devoir se chercher un emploi plutôt que faire n'importe quoi d'autre. Elles disaient ressentir à cet égard une forte pression que ce soit de la part de leurs proches ou, plus largement, du milieu social. Ajoutées à l'insécurité liée à la fluctuation des revenus, ces situations forcent l'acceptation d'emplois sous-qualifiés ou sous-payés et finissent par créer un sentiment de frustration lié au fait que toute leur vie, ou du moins une partie importante de leur temps, est mobilisée pour le travail alors qu'elles en retirent souvent fort peu, que ce soit sur le plan financier et même sur le plan professionnel. En effet, la reconstitution des histoires professionnelles des 52 personnes qui ont participé à la recherche permet d'observer le processus de détérioration des conditions qui accompagnent les emplois des années 1990. D'abord, plusieurs des travailleurs rencontrés ont affirmé que la durée de leurs contrats s'était écourtée graduellement et que les employeurs recouraient à diverses tactiques pour limiter et réduire les salaires. En conséquence, des travailleurs précaires ont adopté comme stratégie de cumuler des emplois pour obtenir des revenus plus substantiels ou encore augmenter leurs chances de se maintenir en emploi en restant disponibles et en se tenant à jour. Cette stratégie comporte cependant des

coûts : le nombre d'heures consacrées au travail peut parfois devenir très élevé et empiéter largement sur la vie privée et la vie sociale, quand ce n'est pas l'incompatibilité des horaires qui provoque des situations intenable.

Revenus fluctuants et avenir incertain

Il est évident que la précarité d'emploi entraîne des fluctuations de revenus importantes. Les précaires passent d'une situation où les revenus sont tirés d'un travail rémunéré à temps plein ou à temps partiel à une autre où les revenus proviennent de prestations de l'assurance-emploi ou à une autre sans aucune rentrée d'argent. Ces fluctuations économiques et, en corollaire, la difficulté à prévoir l'avenir agissent forcément sur l'organisation de leur vie : limitation du train de vie, incertitude par rapport aux projets à long terme, réduction des loisirs ou activités sociales, etc. L'instabilité économique peut engendrer de l'instabilité à plusieurs plans : résidentiel, affectif et professionnel. Par exemple, certains se voient forcés d'accepter un emploi loin de leur lieu de résidence ou envisagent de le faire pour obtenir une plus grande stabilité d'emploi ou, à tout le moins, des conditions de travail plus satisfaisantes. Si, certains, plus jeunes et avec moins d'expérience de travail, peuvent supporter des conditions peu avantageuses pour faire valoir leurs capacités en espérant pouvoir améliorer leur sort avec le temps, après quelques années de régime précaire, les illusions s'envolent et la déception est manifeste. Pour d'autres, la recherche d'une stabilité financière qui sécurise peut pousser à faire des concessions sur les conditions de travail, que ce soit accepter une déqualification, une baisse de rémunération ou encore se contraindre à un horaire ou un échéancier particulièrement exigeants pour l'organisation de la vie quotidienne et la santé. L'insécurité financière aussi force différentes stratégies pouvant aller du cumul d'emplois à l'endettement ou au développement de sa propre entreprise pour se « créer » un emploi.

Baisse de l'estime de soi

Passer à répétition d'une période avec un statut, une place comme travailleur, à une autre où on se voit retirer cette place dans le monde devient aussi particulièrement difficile. Des démarches de recherche d'emploi qui se soldent trop souvent par des échecs suscitent des interrogations sur la qualité de ses acquis professionnels et sur l'image, la manière d'être, voire l'allure, ou encore sur les préjudices pouvant découler de fréquents changements d'emploi. Les périodes d'arrêt sont aussi source d'angoisse par rapport au maintien des compétences professionnelles (LaRue *et al.*, 1999). Les changements constants de milieu de travail peuvent, en effet, agir sur le développement de ces

compétences professionnelles, que ce soit celles que nécessite le maniement d'outils et d'appareils, lesquels sont rarement semblables d'un endroit à l'autre, ou bien celles des us et coutumes de l'organisation, autant de connaissances qui sont essentielles pour développer rapidement une efficacité et bien fonctionner dans l'environnement de travail. Cette situation amène d'ailleurs la majorité des travailleurs précaires rencontrés à dire qu'il faut posséder une très grande capacité d'adaptation pour réussir à être productif dans le contexte de travail qui est le leur. Certains valorisent le développement de cette capacité alors que d'autres estiment qu'elle s'acquiert au détriment d'une véritable expertise ou spécialisation professionnelle.

Fragilisation des rapports sociaux

La grande disponibilité à l'emploi que la précarité oblige peut, pour les plus jeunes surtout, influencer leur désir de s'engager dans une relation amoureuse. Ils hésitent à s'investir dans une liaison à laquelle ils devront mettre fin s'ils ont à quitter la région pour un emploi. Par ailleurs, les jeunes vont également dire que leurs parents mettent en doute leur désir et leur volonté de travailler ou, encore, comprennent mal qu'ils ne réussissent pas à se trouver un emploi stable avec le niveau de formation qu'ils détiennent. Des travailleurs précaires préfèrent ainsi réduire le nombre de contacts ou de rencontres plutôt que d'avoir à répondre de leur situation d'emploi. Finalement, ne pas avoir d'emploi protégé impose une dynamique relationnelle particulière au travail en période d'insécurité et de compétitivité. En effet, l'environnement changeant ne semble pas, de prime abord, réunir des conditions qui favorisent la création et le maintien des liens sociaux. Si certains des travailleurs qui vivent cette situation arrivent à créer de tels liens et à les maintenir une fois le contrat terminé, d'autres vont dire, par contre, que leur investissement à ce niveau dépend de la durée du contrat. Les individus les plus stratégiques tentent d'éviter les situations de conflits avec leurs collègues, et ce, pour ne pas nuire à leurs chances d'être réembauchés. La plupart sont conscients d'être dans un contexte où ils se doivent d'être les plus performants et les plus sympathiques possible, même s'il existe une certaine compétitivité, notamment entre les précaires et les stables.

RAPPORT AU TRAVAIL ET RAPPORT À L'EMPLOI

À partir des récits des travailleurs précaires rencontrés, il a été possible de donner aux concepts de rapport au travail et de rapport à l'emploi un contenu empirique qui rend compte de leur caractère multidimensionnel et de leur ancrage dans la réalité des situations vécues. Ces récits mettent également en évidence, à travers l'expérience difficile du travail précaire, la valeur qui

continue d'être accordée au travail rémunéré et l'importance de celui-ci dans l'élaboration de l'image de soi et la construction de son rapport au monde. Ainsi, le travail, c'est...

Gagner sa vie

Pour tout le monde, le travail rémunéré est un moyen de subsistance qui accorde une autonomie plus ou moins grande envers les autres selon les revenus qu'il procure. Cette capacité de pouvoir subvenir à ses besoins de base, se nourrir, se loger, se déplacer, est déterminante pour une majorité de personnes. «Je le paie très cher, mais je pense que ça m'a ramenée à l'essentiel à beaucoup de points de vue.» (Madeleine, 47 ans, formation universitaire) En effet, ce sont le plus souvent les difficultés liées au fait de gagner sa vie qui font gonfler l'insécurité et pousser à réviser ses ambitions et, conséquemment, à changer son mode de vie, à réévaluer l'essentiel, voire à mettre en doute son orientation professionnelle. Dans le même sens, le cumul des privations et des pertes et l'urgence des besoins à satisfaire vont faire varier l'évaluation subjective des revenus et teinter le rapport au travail. Il est clair que, parmi les témoignages que nous avons recueillis, rares sont les personnes qui ne voient dans le travail rémunéré qu'une simple source de revenus. Celles qui s'y résignent ont connu de multiples déceptions professionnelles et en sont venues à accepter des emplois dits «alimentaires», du moins pour un certain temps. Pour une majorité, avoir un revenu, c'est un moyen d'accéder à autre chose par le pouvoir de consommation que l'argent procure et qui permet d'améliorer sa qualité de vie. «Vivre au lieu de survivre.» Gagner sa vie, c'est pouvoir l'organiser, la structurer en suivant le rythme du monde autour de soi et en étant capable «de voir plus loin que le bout du mois», bref, avoir un contrôle sur son existence en étant autonome et indépendant financièrement.

Comme là [si] j'aurais travaillé, c'est le fun, t'arrive le vendredi, c'est le fun ! La fin de semaine ! (...) Quand tu travailles pas, le samedi, le dimanche, c'est comme la semaine... c'est pas motivant... t'avances pas dans la vie. Les autres, ils avancent, tu vois la différence ! Toi, t'avances pas... T'es encore retombé à zéro. (Jean, 35 ans, formation secondaire.)

L'insécurité financière est ressentie plus durement selon les obligations à remplir, qui s'accroissent souvent avec l'âge, le caractère plus ou moins subit de la perte de revenus et le niveau de vie antérieur. Le réseau de soutien rend l'expérience de la précarité d'emploi moins pénible. «C'était vraiment une drop sociale à tous les points de vue pour moi. Au moins, on s'en sortait à deux... une chance parce que ça aurait été le bien-être social, j'aurais pas eu le choix !» (Alain, 50 ans, formation universitaire.)

Être reconnu, avoir sa place

Les personnes associent régulièrement le revenu à une forme de reconnaissance, plus précisément à la valeur accordée à ce qu'elles font. « C'est ma créativité, c'est mon énergie qu'on va chercher, c'est ma générosité. Ben, un moment donné, il faut que ça se paie aussi... » (Dominique, 41 ans, formation universitaire.) Avoir un travail, un travail stimulant et payé convenablement, c'est aussi être reconnu par les autres, « se sentir désiré, ne plus être exploité ». Que ce soit par la société qui fait une place et permet d'acquérir un statut et, dans certains cas, donne la chance de sortir d'un milieu défavorisé depuis l'enfance et d'accéder socialement à un meilleur rang. « Quand tu travailles, t'es quelqu'un... Pour moi, c'est comme tu vas toucher ton rang social, tu vas toucher à tes droits, tu vas démontrer... tu sais, ça va tout chercher, là. » (Chantal, 39 ans, formation collégiale.) Pour ceux et celles qui ont connu une stabilité d'emploi qui leur a permis d'atteindre un niveau de vie et un pouvoir de consommation satisfaisants, trouver un emploi sous-qualifié soulève des craintes et affaiblit l'estime et la confiance en soi.

J'ai toujours eu quand même du travail qui était assez... dans lequel je dégageais aussi une fierté de faire ça. Pis c'était important. Je réglais des dossiers (...) la tête, c'est important. Comme pour moi, quand je fais rien, quand je crée pas [...] pis quand je fais pas ça, j'ai l'impression de tout perdre. Tout perdre pis tout oublier, pis ça me stresse beaucoup... Pis en faisant ça, je me sentais tellement écrasée en étant au magasin. Je me disais : « Ça se peut pas, je suis rendue là à être dans un magasin, debout, à attendre les clients ! » [...] C'est dur physiquement, c'est dur mentalement, c'est dur pour ton estime personnelle. (Véronique, 32 ans, formation collégiale.)

Créer des liens

Le travail a une force d'intégration sociale indéniable et, pour plusieurs, donne le sentiment d'être utile à la société. Travailler, c'est pouvoir aider, apporter quelque chose aux autres, aux humains. Ce sont surtout des femmes qui expriment cette perspective humaniste dans laquelle le monde du travail devrait permettre aux individus de participer à un projet de société auquel chacun apporterait sa contribution.

Le travail a beaucoup d'importance en autant où moi je rapporte aux autres. Je suis une fille de service, une fille d'écoute... c'est là que je vais chercher ma valorisation [...] J'ai du fun à travailler dans ce type de travail que j'ai à peu près toujours fait, c'est-à-dire en relation avec les humains et apporter quelque chose. (Lucille, 48 ans, formation collégiale.)

Est-ce pour cette raison que certaines vont faire du bénévolat ? Dans certains cas, il semble que oui, mais le bénévolat, c'est aussi pour soi, pour

sortir de la maison, s'occuper, faire quelque chose, « rencontrer du monde », garder des contacts ou acquérir une expérience qui pourrait servir à trouver du travail. Rester en contact avec le monde, être parmi le monde, appartenir à un milieu pour retrouver son identité de travailleur, avoir des racines, créer une famille, voilà autant d'expressions qui montrent que le travail, c'est aussi un lieu d'échanges, de rapports sociaux. Une ambiance agréable, un climat de confiance, un environnement de travail qui s'accorde à nos valeurs peut même prendre le pas sur une sécurité d'emploi.

Ça a été tellement libérateur pour moi d'avoir à faire un choix [le milieu de travail plutôt que la sécurité d'emploi]. J'ai réalisé que finalement cette sécurité financière n'était plus obligatoire. Je sentais pas ça comme ma première motivation. J'étais vraiment libérée... J'ai fait un choix éclairé et c'est ce que je désire. C'est pas juste « il faut que je le prenne ! ». Ça fait qu'il y a vraiment du désir, une décision plus par mon cœur que par mon portefeuille. (Diane, 42 ans, formation collégiale.)

Se réaliser

Les personnes qui ont connu une trajectoire professionnelle précaire parce qu'elles recherchaient avant tout dans le travail rémunéré un moyen d'être elles-mêmes, en continuité avec ce qu'elles sont dans leur vie, que ce soit dans la sphère publique ou privée, ont un rapport au travail davantage axé sur l'adhésion à certaines valeurs et normes qui vont orienter leur choix d'emploi. Ce sont des personnes qui privilégient l'autonomie, la créativité et le plaisir au travail et qui, pour ces raisons, vont s'accommoder d'un revenu moindre et d'une relative insécurité qu'elles vont compenser par un investissement hors-travail qui permet de supporter les périodes où le travail rémunéré est inaccessible. Plusieurs vont d'ailleurs choisir de travailler à leur compte.

J'ai toujours changé, tout le temps, tout le temps, tout le temps... c'était plus les nouvelles affaires qui me stimulaient que de monter... c'était pas les promotions. Moi, le travail, il fait partie de ma vie, c'est pas ma vie au complet. Pis je vis pas pour travailler non plus. (...) Pourvu que moi je sente que ça travaille pis que moi j'avance, que j'aime ça, que tu t'investis dans quelque chose... En termes d'avantages, c'est aussi pesant... ça compense largement l'insécurité. C'est payant dans ce sens-là. (Sonia, 42 ans, formation universitaire.)

La réalisation de soi est souvent associée à la notion de plaisir retiré par l'accomplissement d'un travail. Le plaisir peut résider dans le simple fait d'être actif, de se changer les idées, d'avoir un métier.

Moi, je me suis toujours dit qu'il n'y a pas de sot métier, de sottes gens, donc j'ai de la facilité à accepter n'importe quoi. Parce qu'on peut sentir quelque chose de valorisant dans tout travail, dépendamment du cœur qu'on met à le faire. Mais non, j'aime... j'aime tout faire. (Arlette, 55 ans, formation secondaire.)

RAPPORT AU TRAVAIL, INTÉGRATION PROFESSIONNELLE ET INTÉGRATION SOCIALE

L'analyse des propos tenus sur l'emploi et le travail nous a permis, en nous faisant pénétrer dans l'univers de la précarité d'emploi, d'enrichir notre compréhension du rapport au travail en tant que concept sociologique central pour saisir l'expérience sociale contemporaine. Ainsi, le rapport au travail prend son ancrage, au plan de l'expérience sociale, dans les trois champs que recouvre l'expression populaire « avoir un travail » : un revenu (des moyens pour se réaliser), un emploi (un statut social) et une activité professionnelle (un savoir reconnu, des tâches valorisantes). Le contrôle et la maîtrise de sa vie, en fait l'autonomie sociale, que permet d'atteindre la stabilité financière procurée par des revenus d'emploi réguliers, demeurent au cœur du rapport à l'emploi. L'autonomie financière confère une certaine liberté vis-à-vis des autres et concourt à la construction d'une identité et de relations qui ne reposent pas exclusivement sur des liens de dépendance (Simmel, 1987). Cependant, comme les témoignages que nous avons recueillis l'ont montré avec éloquence, le rapport à l'emploi ne se construit pas essentiellement sur la valeur décisive du travail. La reconnaissance sociale est portée par le statut de travailleur conféré par un lien d'emploi. Être sur le marché du travail, avoir un emploi, c'est exister avec les autres, créer des liens sociaux, c'est appartenir à la société, à un milieu, et, par là, se sentir utile aux autres (Castel, 1995). C'est sa dignité, son estime de soi et sa valorisation qui en sont enrichies. Le rapport au travail se révèle davantage dans le discours sur l'exercice même du métier ou de l'activité professionnelle. Le plaisir et la satisfaction qui en sont retirés jouent un rôle déterminant quant à la place et à l'importance du travail dans le projet de vie. Cette représentation du travail qui va au-delà du moyen de satisfaire les besoins matériels pour assurer son existence reste très prégnante. Elle rejoint la conception moderne du travail et de ses fonctions sociales (Arendt, 1988) et nous amène à comprendre l'attachement des gens au travail.

L'analyse simultanée du rapport à l'emploi et du rapport au travail permet de poser un regard nuancé sur l'expérience de la précarité. D'abord, à partir des expériences que nous ont relatées les participants à la recherche, il apparaît clair que la précarité ne se définit pas simplement par le statut d'emploi ou l'occupation. La précarité se construit dans l'expérience multiple de la pauvreté économique, de l'insécurité d'emploi et du travail dévalorisant. Le sentiment d'exclusion sociale est fortement lié à cette expérience de la précarité. Selon Perret (1997), « contrairement à toutes celles qui l'ont précédée, la société moderne se caractérise par le fait que l'identité sociale, en principe tout au moins, procède de l'action : non plus “je fais ce que je suis”, mais “je suis ce que je fais”. Quelles que soient les remises en cause

actuelles, c'est toujours sur la base de ce présupposé qu'il nous faut penser la place du travail». En ce sens, le travail dévalorisant ou l'incapacité de s'actualiser dans l'exercice d'un travail deviennent, pour ceux et celles qui souffrent de ces conditions d'existence, des révélateurs de leurs faiblesses et de leur valeur, à leurs propres yeux et aux yeux des autres. D'un autre point de vue, la précarité définie exclusivement par le lien d'emploi simplifie la réalité. Nous rejoignons là les travaux de Paugam (2000) et de Nicole-Drancourt (1992). Comme nous l'avons observé, certaines des personnes en situation d'emploi dit précaire, parce que n'offrant pas de sécurité, vont s'en accommoder parce que cette situation leur permet d'exercer le travail qu'elles aiment et, dans certains cas, d'atteindre l'équilibre recherché entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Le risque à prendre est toutefois plus grand et les « coûts » d'une interruption de travail plus élevés lorsque le marché du travail est ralenti par une demande de main-d'œuvre plus faible.

(En fait), l'insertion professionnelle est donc aujourd'hui un processus complexe où les dimensions de subjectivité, de stratégies individuelles et de relativité sont de toute première importance [...]. Il semble préférable de parler de mode d'insertion avec l'idée que les itinéraires se construisent dans la diversité des histoires, des trajectoires et des stratégies de chacun. (Nicole-Drancourt, 1992 : 66.)

Ainsi, l'analyse des trajectoires montre que tantôt l'emploi, et, par là, l'intégration au marché du travail, prendra le premier plan, alors qu'à d'autres moments, la satisfaction retirée du travail, le plaisir d'exercer un métier ou certains travaux, vont primer même si le statut d'emploi et les conditions de travail afférentes en sont affectés. Cette possibilité d'exercer des choix professionnels correspondant à ses intérêts et à ses valeurs selon les besoins, les circonstances, les obligations, voire les envies, qui marquent toute trajectoire est ce qui semble avoir été le plus touché par la précarisation du travail, c'est-à-dire ce phénomène de déstabilisation d'une fraction importante du marché de l'emploi (Castel, 1994). De là, la menace que le phénomène a fait peser sur l'intégration professionnelle en affaiblissant à la fois le lien d'emploi et le sens du travail. La précarisation du travail fait naître chez les personnes prises dans cet engrenage un sentiment profond de perte de maîtrise de leur vie. Les participants à la recherche se disaient être aux prises dans leur vie quotidienne avec la contradiction entre la place réelle que prend le travail rémunéré, « que ce soit en temps, en énergie ou en préoccupations », et la place qu'ils souhaiteraient lui laisser pour mener une vie plus équilibrée au plan personnel et familial. Ils sont coincés entre leur désir d'accéder à une position socialement reconnue sur le marché du travail et une certaine appréhension quant à l'investissement personnel qu'exige l'intégration professionnelle dans un tel contexte. Les personnes qui ressentent la plus forte insécurité adoptent des stratégies qui vont renforcer cette contradiction :

en voulant éviter la précarisation de leurs conditions de travail et avoir un statut de travailleur, elles s'exposent à la précarisation de leurs conditions de vie. Les longues heures de travail, le cumul d'emplois, l'incapacité de refuser des conditions de travail qui entrent en conflit avec la vie familiale et la difficulté à supporter, au plan personnel, un tel rythme de vie tout en se sentant piégées avec la certitude de ne pas avoir de choix sont autant de conduites qui risquent de mener à l'épuisement ou à un désengagement progressif du travail. La fatigue, l'impression d'être vieux avant l'âge et le pessimisme sont aussi des expressions de ce malaise. Malgré tout, bon nombre de personnes gardent la certitude d'avoir des capacités, des compétences, ont une volonté et un courage qui, disent-elles, devraient leur permettre de retrouver une situation d'emploi stable et satisfaisante. Elles opposent une résistance aux conditions qui les atteignent dans leur dignité et jettent un regard très critique sur la société actuelle. Sentant qu'elles ont moins d'emprise sur leur vie professionnelle, elles vont tenter d'atteindre une cohérence avec leurs aspirations en échafaudant des projets. Même s'ils en restent à cet état, ils n'en ont pas moins un ailleurs à soi, un lieu de redéfinition personnelle, de créativité, qui permettrait de retrouver dans le travail le sens qui s'est effrité dans les stratégies de subsistance et d'intégration au marché du travail. Ces résultats corroborent ceux de Schnapper (1994) qui a trouvé des caractéristiques similaires chez des chômeurs qui acceptent bien leur situation, entre autres parce qu'ils manifestent de grandes exigences au plan de la qualité de vie au travail.

Enfin, c'est dans la perspective d'ajouter de nouveaux éléments de compréhension au processus de précarisation du travail, du point de vue des acteurs, que cette recherche sur la précarité d'emploi a été entreprise. Dans un premier temps, nos résultats nous ont permis de décrire les différentes réalités que recouvre le phénomène, ajoutant ainsi un nouvel éclairage aux recherches sur la précarité d'emploi, recherches qui se limitent souvent à l'étude des effets du chômage consécutif à une mise à pied. De plus, l'utilisation d'une approche qualitative nous a permis d'enrichir les connaissances sur les dimensions subjectives de la précarité et, ainsi, de mieux cerner les impacts de la précarité d'emploi non seulement sur les conditions de vie objectives (revenus, conditions de travail, privations), mais également sur la manière dont sont appréhendés ces conditions, les réactions et les sentiments qu'elles suscitent. Enfin, nos résultats apportent un enrichissement des connaissances sur les concepts de rapport au travail et de rapport à l'emploi. Ils mettent par ailleurs en échec l'idée d'homogénéité des situations de précarité. Cette diversité des situations en appelle à des interventions diversifiées dans le but de soutenir efficacement les travailleurs dans leurs démarches d'intégration professionnelle et sociale.

Bibliographie

- ARENDRT, H. (1988). *Condition de l'homme moderne*, Paris, Calman-Lévy, 406 pages.
- ASSELIN, S. (2001). « La population active », *Portrait social du Québec. Données et analyses*, Québec, Institut de la Statistique du Québec.
- BERTAUX, D. (1997). *Les récits de vie : perspective ethnosociologique*, Paris, Nathan, 127 pages.
- BOWLBY, G. (2001). « Le marché du travail : bilan de fin d'année », *Perspective*, Ottawa, Statistique Canada, n° 75-001-XPF, 9-21.
- CASTEL, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*, Paris, Fayard, 490 pages.
- CASTEL, R. (1994). « La dynamique des processus de marginalisation », *Cahiers de recherche sociologique*, n° 22, 11-27.
- DENZIN, N.K. et Y.S. LINCOLN (1994). *Handbook of Qualitative Research*, Thousand Oak, Sage Publications, 643 pages.
- DUBÉ, A. et D. MERCURE (1997). *Les entreprises et l'emploi. Les nouvelles formes de qualification du travail*, Québec, Les Publications du Québec, 189 pages.
- GOVERNEMENT DU CANADA. EMPLOI ET IMMIGRATION CANADA (1993). *Classification nationale des professions : description des professions*, Ottawa, Groupe communication Canada.
- HEERY, E. et J. SALMON (2000). *The Insecure Workforce*, London and New York, Routledge, 238 pages.
- ISAKSSON, K. et al. (2000). *Health effects of the New Labour Market*, New York Kluwer Academic/Plenum Publishers, 344 pages.
- KAUFMANN, J.-C. (1996). *L'entretien compréhensif, sociologie 128*, Paris, Nathan, 127 pages.
- LARUE A. et al. (1999). « Intermittence en emploi et construction de la compétence professionnelle », *Cahiers de recherche en éducation*, vol. 6, n° 3, 351-372.
- MALENFANT R. et al. (1999). *Travailler un peu, beaucoup, passionnément...pas du tout. Intermittence en emploi, rapport au travail et santé mentale*, Québec, Centre de santé publique, 97 pages.
- MATTE, D. et al. (1998). « L'Évolution de l'emploi atypique au Québec », *Le marché du travail*, vol. 19, n° 5, mai.
- MÉDA, D. (1995). *Le travail. Une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier, 358 pages.
- MERCIER L., MALENFANT, R. et A. LARUE (2000). « L'expérience en emploi : une expérience de dessension socioprofessionnelle chez les 45-60 ans », *Revue internationale de psychosociologie*, vol. 6, n° 15, 197-208.
- NICOLE-DRANCOURT, C. (1992). « L'idée de précarité revisitée », *Travail et emploi*, vol. 2, n° 52, 57-70.
- PAUGAM, S. (2000). *Le salarié de la précarité*, Paris, Presses universitaires de France, 428 pages.
- PERRET, B. (1997). « Les futurs contradictoires du travail », dans BOISARD, P. et al., *Le travail, quel avenir ?*, Paris, Gallimard, 345 pages.

- PLATT, S. *et al.* (1999). *Changing Labour Market Conditions and Health. A Systematic Literature Review*, rapport préparé pour la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- RIFKIN, J. (1995). *The End of Work*, New York, G.P. Putman's Sons, 350 pages.
- SCHNAPPER, D. (1994). *L'épreuve du chômage*, Paris, Gallimard, 273 pages.
- SIMMEL, G. (1987). *Philosophie de l'argent*, Paris, Presses universitaires de France, 662 pages.
- SUNTER, D. (2001). « Démographie et marché du travail », *Perspective*, Ottawa, Statistique Canada, n° 75-001-XPF, 30-43.