

La précarisation du travail : des parcours professionnels à géométrie variable

Work Precariousness: Multi-faceted Life-Courses

La precarización del trabajo: trayectorias profesionales a geometría variable

Myriam Thiot

Volume 68, Number 1, Winter 2013

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1014745ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1014745ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Thiot, M. (2013). La précarisation du travail : des parcours professionnels à géométrie variable. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 68(1), 142–163. <https://doi.org/10.7202/1014745ar>

Article abstract

The emergence of “atypical” jobs in Quebec raises new social and political issues concerning labour flexibility. The labour market segmentation which results is characterized by increasing job insecurity for the employee and represents a structural deterioration in working and employment conditions. Sociology is particularly interested in the consequences of these changes on living conditions as seen through the subjective perceptions of the actors involved. Hence, the relationship to work, which includes the physical conditions, the accomplishment of tasks and socialization, involves a dichotomy that revolves around the employee’s satisfaction and sources of validation on the one hand, and, on the other, dissatisfaction, which leads to discomfort. Recent changes in the world of work mean that fragmented and uncertain careers are emerging and consequently a reassessment is required concerning the impact of this upon the work relationship, something which to date has been poorly documented. What does atypical employment mean for these workers? Does it affect the value that they place on work? Does this type of career path constitute a new reality? Based on the results of qualitative research conducted in 2009 amongst residents of a deprived area of Montreal who were working in atypical employment, this article goes to the heart of relational dynamics in the Quebec workplace, to understand how they contribute to the construction of specific career paths and to identify the implications for the relationship to work and employment of these workers. The various cases studied provide an insight into the phenomenon of job insecurity from both scientific and policy perspectives.

La précarisation du travail : des parcours professionnels à géométrie variable

Myriam Thiroit

Cet article vise à documenter et analyser les expériences de précarisation du travail vécues par des travailleurs québécois. En adoptant la perspective des parcours sociaux et en plaçant la parole des interviewés au cœur de nos préoccupations, nous apportons une lecture compréhensive des conditions de travail et d'emplois dans divers milieux de travail, en référence au concept de rapport au travail et de rapport à l'emploi. Même si la satisfaction et la motivation au travail existent, dans la plupart des cas, les expériences démontrent que la flexibilité multiforme et imposée n'est pas source de bien-être chez les travailleurs. Elle construit des parcours professionnels marqués par les ruptures, les bifurcations et l'occupation répétée de places dévalorisantes.

MOTS-CLÉS : précarisation du travail, inégalités sociales, sociologie compréhensive, parcours de vie

Introduction

Depuis les trente dernières années, les sociétés occidentales (non exclusivement) connaissent des transformations économiques et sociales majeures qui redéfinissent les procès de production et les méthodes de management (Durand et Gasparini, 2007; Mercure, 2007). Les exigences de flexibilité de la main-d'œuvre et le développement de l'économie de services et du savoir justifient de nouvelles relations d'emploi, dites atypiques et se diffusent dans de nombreux secteurs d'activité (Tremblay, 2008).

Cette tendance apparue depuis les années 90 ne cesse de s'amplifier dans les enquêtes réalisées par l'Institut de la statistique du Québec. De 2000 à 2010, les emplois à temps plein ont augmenté de 11,5 % pendant que ceux à temps partiel ont crû de 32,8 %. Pendant la même période, les emplois permanents ont gagné 2,2 % du total contre 5 % pour les emplois temporaires (ISQ, 2011). La crise financière apparue fin 2008 a eu des incidences sur le volume d'emplois en général et sur la structure du marché du travail en particulier. Pendant l'année 2009, le Québec a enregistré une perte massive d'emplois à temps plein (32 000)

Myriam Thiroit, Ph. D., sociologue, chargée d'étude ODENORE-IEP Grenoble, membre associée du Centre de recherche sur les pouvoirs locaux dans la Caraïbe-UAG-CNRS, post-doctorante Université McGill (thimyr@gmail.com).

et à temps partiel (5 000) et des emplois permanents (30 100) et temporaires (29 600). Ainsi, sur les 3,8 millions d'emplois, les emplois permanents ont baissé de 1 point, les emplois temporaires de 6 points. Parallèlement, le taux de chômage est remonté à 8,5 % de la population active, touchant majoritairement les hommes. Dès 2010, l'économie québécoise repart en croissance et enregistre 76 000 créations d'emplois dont la moitié à temps plein (Emploi-Québec, 2011). Fin 2011, la tendance se confirme; les emplois à temps plein représentent 80 % des 3,911 millions d'emplois. Ils sont occupés par 87 % des hommes en emploi. Les emplois à temps partiel sont occupés par 26 % des femmes qui travaillent. La seule forme d'emploi qui semble ne pas avoir souffert de la crise est le travail autonome, représentant en 2009, 14,7 % de l'emploi total. Le taux de chômage stagne à 8 % et affecte défavorablement les jeunes, les immigrants et les hommes¹. Dans une récente enquête auprès de travailleurs canadiens mis à pied dans la période 2008-2010, Chan, Morissette et Frenette (2011) s'intéressent à leur retour en emploi. Parmi ceux qui ont retrouvé un poste après la rupture de leur contrat, la moitié a accepté une baisse de salaire variant de 13 à 23 % de leur salaire précédent. La plupart a perdu les avantages de l'ancienneté et de la syndicalisation. Ces conditions attestent de la déstabilisation des emplois.

Alors que le développement de ces nouvelles formes d'emploi est justifié par les impératifs de compétitivité des entreprises québécoises sur l'échiquier économique mondial et par le souhait, pour de nombreux travailleurs², de gérer leur mobilité et leur ascension professionnelle (Arthur et Rousseau, 1996), de nombreux travaux montrent que les lacunes de la protection sociale (Bernier, 2003) et des normes du travail (Bernstein, 2009), l'augmentation de la pauvreté (Morissette et Picot, 2005) et la persistance des inégalités sociales (Raynault, 2011) semblent, en partie, liées à cette précarisation. Elle équivaut, pour les jeunes, les femmes, les personnes peu qualifiées, les immigrants et les salariés de plus de 50 ans, à une instabilité et une insécurité des relations d'emploi. L'incertitude face aux perspectives de participation au marché du travail se cumule souvent avec des conditions de travail particulièrement pénibles et intenses (Amossé et Gollac, 2007; Vézina *et al.*, 2011) et une faible rémunération.

Quelles sont les étapes successives qui constituent les parcours professionnels ? Quel sens les travailleurs québécois attribuent-ils à ces expériences de travail et d'emploi « atypiques » ? La recherche menée en 2008-2009 auprès de 20 personnes âgées de plus de 30 ans, habitant un quartier défavorisé de Montréal et ayant connu des expériences d'emplois atypiques visait à répondre à ces interrogations dans une perspective sociologique.

Dans cet article, nous présentons les principaux résultats de l'analyse synchrone (relations et rapports de travail) et diachronique (dynamique temporelle d'ensemble) de parcours de travailleurs précaires montréalais, reconstitués au

cours d'entretiens semi-directifs. À partir du rapport au travail et du rapport à l'emploi de ces salariés et des différentes étapes de leur parcours, nous caractérisons trois types de parcours professionnels.

Revue de littérature : de l'emploi « atypique » à la précarisation

Au Québec, l'augmentation des emplois dits « atypiques » constitue une des caractéristiques principales de la structuration du marché du travail depuis les trente dernières années³. Les approches institutionnalistes et statistiques convergent pour définir un emploi « atypique » par opposition, en termes de statut et de durée, aux emplois typiques, c'est-à-dire permanents et à temps plein. La concentration des emplois « atypiques » est marquée dans le secteur des services (hébergement et restauration, bâtiment et commerce) et dans le secteur primaire (agriculture, industrie forestière). Les deux tiers des travailleurs « atypiques » sont liés à des entreprises de moins de cent salariés.

Le développement des emplois dits « atypiques » est présenté comme une caractéristique intrinsèque aux transformations économiques qu'a connues le Canada comme la plupart des pays industrialisés : mondialisation des échanges, restructurations et délocalisations industrielles vers les pays du Sud, nouvelles formes d'organisation du travail et de management, sous-traitance de productions et de services, tertiarisation de l'économie, baisse de la syndicalisation, dérégulation étatique.

Malgré ce relatif consensus, l'étude approfondie des travaux nord-américains laisse apparaître un certain nombre de nuances et une complexité dans la tentative de définition de l'emploi atypique. La littérature canadienne utilise différentes terminologies comme l'emploi « non standard » (Saunders, 2003) ou l'emploi « atypique » (Bernier, 2003; Kapsalis et Tourigny, 2004; Commission du droit du Canada, 2004; Vosko, 2005; D'Amours, 2006; Venne, 2007). Ces notions se conçoivent comme l'inverse de l'emploi typique, c'est-à-dire un emploi à temps plein, chez un même employeur et pour une durée illimitée. Au Québec, les nouvelles formes d'emploi dites « atypiques » sont l'emploi temporaire, à temps partiel, l'emploi par agence de placement, le travail à domicile, le travail autonome (Bernier, 2003; D'Amours, 2006; Tremblay, 2008). Dans ce cas, les auteurs insistent sur la transformation d'un modèle, sur la distance avec l'emploi traditionnel et l'apparition de nouveaux statuts, non encadrés par la législation du travail. D'autres, plus rares, utilisent le terme de précarité d'emploi pour introduire une dimension nouvelle, celle de « la discontinuité en emploi » (Malenfant *et al.*, 2002 : 13), c'est-à-dire l'alternance entre des périodes avec emploi et des périodes sans emploi. Cette « instabilité des relations d'emploi » (Fournier, Béji et Bourassa, 2003 : 48) est souvent associée au sous-emploi (temps partiel

contraint), à une faible rémunération et à l'absence de protection sociale. Pour Paugam (2007), l'utilisation alternative de l'emploi « atypique » ou de travail précaire est liée à l'importance accordée alternativement, soit au rapport à l'emploi, soit au rapport au travail. Privilégier le rapport à l'emploi, c'est prendre acte de la transformation du marché de l'emploi à travers l'évolution des statuts, le sous-emploi et la déstabilisation des salariés. L'emploi « atypique » va ainsi remettre en cause la logique protectrice attachée à l'emploi stable et permanent, en termes de protection sociale (Bernier, 2003) et de normes du travail (Bernstein, 2009). En ce qui concerne les salariés, la précarité de l'emploi renvoie à l'inquiétude liée à leur instabilité et à leur insécurité. Sur une autre échelle, on constate que l'évolution structurelle de l'organisation du travail à travers les nouvelles règles de management et de production mises en place au sein des entreprises a des incidences sur les conditions de travail, les horaires, la pression (Vézina *et al.*, 2011). Pour les salariés, avoir un travail précaire c'est occuper un poste dangereux ou pénible et se sentir personnellement disqualifié.

Pour analyser le phénomène qui bouleverse les sociétés, réintroduire les rapports sociaux de subordination inhérents au monde du travail et « interroger les processus économiques au regard de leurs conséquences sociales » (Appay, 2001 : 15), la sociologue propose un changement de paradigme. Elle introduit et définit la notion de précarisation sociale comme un processus structurel « lié aux restructurations économiques et aux transformations du travail » (2001 : 25), un mouvement qui correspond à une « mise en précarité » du salariat, plus ou moins étalée dans le temps (Appay, 1999). Pour cette sociologue, la précarisation sociale est un phénomène violent qui affecte le salariat tel qu'il a été constitué et institutionnalisé depuis la fin du XIX^e siècle, se diffuse aux différentes dimensions de l'activité humaine (logement, santé, famille) et questionne la place de l'État face à la dérégulation et au traitement de ses conséquences (Appay, 1999 : 2). Pour Appay (1999), la précarisation est subie et envisagée comme un rapport social de domination au sein duquel un acteur (ou un groupe) est soumis à un autre. Pour Le Lay (2007), la fragmentation de la vie sociale, l'isolement des individus et la violence de ses manifestations constituent les éléments majeurs « des transformations inédites réorganisant simultanément les rapports sociaux de l'emploi et du travail dans un sens particulièrement négatif pour de nombreux individus » (Le Lay, 2007 : 80). Selon cet auteur, la précarisation salariale se construit par « la conjonction de trois processus interdépendants majeurs » (2007 : 7). En premier, « la fragilisation des structures productives » (2007 : 8) engendre à la fois une différenciation et un éclatement des collectifs de travail et une dégradation des conditions de travail, notamment l'intensification du travail (Gollac et Volkoff, 2006). En second, l'instabilité statutaire se caractérise par la déstabilisation des stables, reprenant ainsi la thèse de Castel (1995), et la massification du chômage. Enfin, l'atomisation socialisée met en jeu la responsabilisation individuelle

(Martucelli, 2004), l'affaiblissement des protections sociales et l'individualisation des rapports de travail (Appay, 2001). Pour Pfefferkorn (2007), la précarisation du travail et de l'emploi est directement reliée aux mécanismes de flexibilité et « a une fonction structurelle de mise à disposition d'une main-d'œuvre bon marché » (2007 : 173).

Ainsi, ces sociologues critiques du travail (Appay, 2001; Cours-Saliès et Le Lay, 2006; Le Lay, 2007 en France, Malenfant *et al.*, 2002; Fournier, Béji et Bourassa, 2003 au Québec) analysent le développement de ces nouvelles formes d'emploi dites atypiques comme un processus de précarisation du travail se manifestant par la répétition subie de situations subalternes, des discriminations liées aux origines sociales, de genre et ethniques et l'absence de syndicalisation. La précarisation de l'emploi constitue un processus de retrait forcé du champ du travail, une négation du statut associé à ce travail. Elle se construit autour de rapports de dominations entre les groupes sociaux.

En fonction de leur discipline, ces auteurs utilisent des concepts différents pour identifier un phénomène multidimensionnel. Si l'analyse des nouveaux statuts d'emploi proposée par les juristes permet de mettre en évidence les lacunes de la législation du travail et de la protection sociale, les travaux sociologiques semblent plutôt se concentrer sur les conséquences sociales de la discontinuité en emploi. Associées aux statisticiens, ces deux perspectives signalent non seulement une amplification récente de ces nouvelles formes d'emploi mais aussi la concentration de ces formes d'emplois parmi des catégories de populations précises et le développement de la pauvreté en emploi (Ulysse, 2006). Nous avons cherché à approfondir ces connaissances en introduisant une perspective compréhensive à la précarisation du travail.

Cadre théorique

À partir de cette lecture de la précarisation croissante des conditions de travail et d'emploi, et en lien avec les objectifs assignés à notre recherche, nous avons construit le cadre théorique de l'enquête en mobilisant les apports de Malenfant *et al.* (2002) et de Malenfant, LaRue et Vézina (2007) dans la mesure où ses propositions émanent de recherches effectuées au Québec⁴.

Pour Malenfant *et al.* (2002), le rapport à l'emploi et le rapport au travail sont deux concepts qui permettent de « saisir la conception moderne du travail et de ses fonctions sociales » (2002 : 126) que sont le statut, le revenu et la reconnaissance et de définir la précarité comme « une expérience multiple de la pauvreté économique, de l'insécurité d'emploi et du travail dévalorisant » (2002 : 126).

Selon eux, le rapport de l'acteur au travail constitue une dimension analytique porteuse de sens pour comprendre ce qui se joue dans les milieux de travail. Le

rapport au travail se définit par l'avoir (conditions matérielles, salaires), le faire (les réalisations, la responsabilité) et l'être (la socialisation, l'utilité, l'existence sociale). Il comporte un pôle positif (reconnaissance et satisfaction) et un pôle négatif (manque d'adaptation, déni de reconnaissance, contraintes, pénibilités et risques).

La compréhension du rapport à l'emploi s'effectue aussi selon ces deux pôles. L'emploi peut procurer une place (un statut, l'appartenance à un collectif), des droits (sociaux, syndicaux), une stabilité (selon la durée) et une sécurité (confiance dans l'avenir). À l'inverse, la précarité de l'emploi renvoie à l'instabilité, l'insécurité, l'absence de protection sociale, l'absence d'appartenance à un collectif (équipe ou syndicat) (Malenfant, LaRue et Vézina, 2007).

Dans ses recherches sur les parcours professionnels, la sociologue Appay introduit une dimension temporelle, fondatrice de la notion de parcours, et fondamentale pour mettre en évidence, le cas échéant, les changements à long terme. Elle suggère de consacrer une attention particulière aux trois temps fort de l'emploi que sont l'accès, la durée et la fin. La notion de parcours de précarisation du travail permet en outre d'inclure les dimensions conflictuelles inhérentes aux processus évoqués par Appay (2001), tels que le caractère subi de la situation, l'individualisation des relations et la différenciation de traitements. À partir de ce cadre théorique, nous avons construit une recherche pour comprendre comment cette précarisation du travail se concrétise à l'échelle de parcours individuels.

Une méthodologie visant la compréhension de la précarisation du travail

Forte de ces contributions et compte tenu de notre posture compréhensive, nous avons réalisé une recherche qualitative pour recueillir les témoignages d'acteurs directement impliqués et concernés par ces processus de précarisation, le cas échéant.

Recrutement des participants et description de l'échantillon

Nous avons cherché à composer un échantillon de personnes le plus diversifié possible. Pour ce faire, une dizaine d'organismes communautaires dédiés au soutien à l'insertion a été mobilisé pour le recrutement. Trois conditions étaient nécessaires pour participer : être âgé de plus de 30 ans (avec une présence minimale souhaitée de cinq ans sur le marché du travail), avoir occupé une des formes d'emploi atypique et être actif au moment de l'entrevue (en emploi ou en recherche). Au fur et à mesure des candidatures proposées sur la base du volontariat, nous avons veillé à ce que l'appartenance de genre, d'âge, de niveau de scolarité, de lieu de naissance et de situation matrimoniale soit différente.

Au final, les vingt participants se répartissent comme suit : 11 sont des hommes, neuf sont des femmes; 14 sont nés au Québec, six à l'extérieur et vivent au Québec depuis plus de dix ans; neuf sont salariés au moment de l'entrevue; sept sont à la recherche d'un emploi ou en attente d'une formation; les quatre derniers sont en retrait vis-à-vis du marché du travail (une personne est en congé maternité, une effectue du bénévolat, une a repris ses études, la dernière ne cherche plus). Le tableau 1 présente les caractéristiques des participants en termes d'âge, de scolarité et de situation familiale.

TABLEAU 1
Caractéristiques des participants

| Caractéristiques | Nombre | |
|---------------------|------------------------|----|
| Classes d'âge | 30-45 | 4 |
| | 35-40 | 4 |
| | 40-45 | 3 |
| | 45-50 | 3 |
| | 40-55 | 3 |
| | 55-60 | 2 |
| | + 60 | 1 |
| Niveau de scolarité | Moins que secondaire 5 | 8 |
| | Secondaire | 3 |
| | Collégial | 5 |
| | Universitaire | 4 |
| Situation familiale | Célibataire | 10 |
| | Marié sans enfant | – |
| | Marié avec enfant(s) | 4 |
| | Séparé sans enfant | 1 |
| | Séparé avec enfant(s) | 5 |

Description du protocole d'entrevue

Menées fin 2008-2009, les entrevues semi-directives, d'une durée approximative de deux heures, ont eu lieu soit au domicile des personnes, soit dans l'organisme orienteur. La grille d'entrevue a été construite à partir des dimensions retenues pour circonscrire la précarité d'emploi et de travail. Chaque rencontre a été menée en trois parties : la présentation de la recherche et la signature du formulaire de consentement, la conduite de la grille d'entretien et les remerciements. Les objectifs étaient de reconstituer les parcours professionnels depuis la sortie du système scolaire jusqu'au jour de l'entrevue, de comprendre le sens attribué aux pratiques et relations établies en situations d'emploi ou de recherche d'emploi, d'identifier les modalités d'enchaînement des différents emplois occupés et

d'explorer les actions et stratégies élaborées par les répondants pour trouver et se maintenir en emploi. Des questions ouvertes ont permis de recueillir des données interprétatives et réflexives sur les différents emplois occupés (Bertaux, 1997; Desmazière et Dubar, 2004) en considérant chaque emploi et chaque période de recherche d'emploi comme une séquence en soi et comme une étape inscrite dans une perspective temporelle longue.

Procédure d'analyse

Les entretiens ont été transcrits mot à mot. Chaque verbatim a d'abord fait l'objet d'une analyse thématique et itérative qui nous a permis de regrouper, hiérarchiser, catégoriser les thèmes pour identifier le sens attribué aux emplois occupés par chacun des participants. Ensuite, nous avons effectué une analyse transversale des catégories obtenues (Paillé, 1994) pour l'ensemble de l'échantillon. En lien avec le cadre d'analyse présenté, chaque emploi a été analysé comme une étape incluant des modalités d'accès (les démarches de recherche d'emploi et les pratiques d'embauche), un contenu de travail (les tâches, les relations), une durée (et une amplitude horaire) et les modalités de sortie (les circonstances et les raisons de la fin de l'emploi) pour lequel chaque participant a livré sa perception, son analyse en termes de satisfaction ou d'insatisfaction. Le choix de cette méthode visait à répondre à deux objectifs : placer le témoignage des travailleurs au cœur de l'analyse et mettre en perspective les paroles recueillies avec le cadre théorique proposé par Malenfant *et al.* (2002) et Malenfant, LaRue et Vézina (2007). Enfin, nous avons effectué une analyse diachronique transversale des 150 emplois occupés pour mettre en évidence différentes formes de parcours. Les résultats qui suivent constituent une synthèse de ces différents niveaux d'interprétation.

Résultats : la construction de trois types de parcours de précarisation du travail

Le croisement de l'analyse synchronique et diachronique du rapport au travail et du rapport à l'emploi des participants nous a permis d'identifier trois formes de parcours. Pour plus de clarté, nous décrivons d'abord les caractéristiques du rapport au travail et du rapport à l'emploi, puis les modalités d'évolution temporelle des parcours et enfin les processus qui illustrent différents degrés de la précarisation du travail. Ces résultats sont illustrés par des extraits marquants de trois témoignages.

Parcours 1 : des parcours aménagés

Nous avons répertorié six personnes (dont trois femmes) dont le rapport au travail et le rapport à l'emploi s'améliore progressivement entre leur entrée sur le marché du travail et l'entrevue (soit une période variant de 10 à 30 années selon l'âge).

Satisfaits de leur travail du point de vue des revenus et des réalisations qu'il procure et de l'ambiance dans l'équipe, l'instabilité d'emploi a été soit acceptée par les informateurs de ce groupe, soit n'est plus d'actualité. Actuellement l'emploi occupé est stable, il procure une place et un statut social en lien avec les attentes. Les parcours sont composés par une succession de statuts insécurisés mais aussi, une capacité de choisir les échéances et les moments pour changer de travail. Même si à première vue, l'instabilité des emplois est fréquente, les salariés ont eu des possibilités de négociation. Du point de vue des tâches, chacun y trouve une source d'épanouissement. Les compétences sont reconnues et valorisées. Le travail représente une occasion de créer un cercle social et d'appartenir à un réseau.

Les extraits du témoignage de Jason illustrent cette progression. Après dix années dans la vente,

C'est que moi, ils m'ont beaucoup utilisé à remonter le magasin. Donc ils disaient que j'étais meilleur et mieux de rester dans le magasin, le remonter, puis d'aller en [...] Mais en bout de ligne, à un moment donné, tu te ramasses toujours avec des superviseurs moins compétents [...] C'est que dans ma vie, le critère fondamental pour ce que je fais, c'est que je dois aimer ce que je fais, je dois avoir du plaisir, et à partir du moment où je n'ai plus de plaisir, je quitte.

Plusieurs années après, il entre comme bénévole dans un organisme communautaire, dans lequel il travaille encore au moment de l'entrevue.

Je suis arrivé avec une vision, puis on l'a mise en pratique, je me suis entouré de gens qui pouvaient m'aider à la mettre en pratique. Je me dis : « Est-ce que je ferais encore ce que je fais là gratuitement? ». Et la réponse c'est oui. Tant que je vais être capable de répondre oui, à cette question fondamentale là. C'est que je suis encore à ma place.

Ces six parcours, que nous qualifions « aménagés », se caractérisent par la fréquence des accommodements entre les attentes des acteurs et les emplois qu'ils ont obtenus même s'il leur a fallu faire différentes concessions. Certaines contraintes ou exigences attestent de difficultés à percevoir un salaire décent, à occuper un statut relativement protégé. Dans l'ensemble de chaque parcours, on relève une seule expérience difficile, soumise à l'autorité qui déclenche le retrait et une souffrance réactionnelle. Toutefois, ces parcours sont constitués par la possibilité d'occuper un travail choisi car valorisant et un faible taux de retrait ou de périodes de chômage. Ainsi ils se caractérisent par une qualification satisfaisante des étapes (la capacité progressive d'occuper un travail valorisant qui fait sens et des emplois qui évoluent et adaptés à ses attentes), par une courbe relativement homogène et bien remplie (c'est-à-dire avec peu de périodes de chômage), par l'existence de marges de manœuvre dans l'enchaînement des étapes et la capacité de faire des choix d'entreprises, de secteur et, enfin, par un rapport de plus en plus favorable entre les contraintes existantes et les actions

possibles (en décidant des échéances, du contenu du travail et du statut d'emploi). Compte tenu de ces éléments, nous pensons que, pour les six informateurs de ce groupe, leur expérience témoigne d'une précarisation relative et mineure dans la mesure où ils ont dû aménager ou différer certaines de leurs attentes mais qu'ils sont parvenus à obtenir ce qu'ils cherchaient. Le statut et l'activité occupés au moment de l'entrevue leur procurent un sentiment de bien-être.

Parcours 2 : des parcours rompus

Un deuxième sous-ensemble, composé des parcours de quatre participants (dont une femme), se caractérise par une détérioration du rapport au travail et du rapport à l'emploi. La première période commence par un rapport au travail satisfaisant car les tâches réalisées sont valorisantes. Même si leur niveau de rémunération et les composantes salariales sont relativement faibles, ils sont unanimes sur les fonctions symboliques et socialisantes remplies par leurs activités, ayant occupé des postes prestigieux, à leurs yeux. Sources d'enrichissement ou de développement de capacités personnelles, les postes, même en situation de pénibilité ou de danger, donnent une place et un rôle qui favorisent l'estime de soi. Quelle que soit la place occupée, les répondants évoquent les échanges, l'entraide, le dialogue, sources d'existence sociale et porteurs de sens.

Cette première période, dont la durée oscille entre dix et quinze années, s'arrête abruptement par une émigration, une pression déclenchée par un échec attribué à une équipe de travail ou un licenciement suite à un conflit. Les événements vécus par les quatre répondants sont, en partie, liés à des dynamiques internes au monde du travail, c'est-à-dire des pratiques de non-reconnaissance de droits ou d'expérience ou par des exigences de résultats incontournables. Ils sont survenus de manière assez imprévisible et ont marqué les parcours sur le long terme. Démarre alors une deuxième période pendant laquelle ils se tiennent en retrait vis-à-vis du marché du travail, principalement pour se soigner et se reconstruire. La troisième période se singularise par l'instabilité, l'insécurité, l'absence de protection et les conflits collectifs du travail. Le rapport à l'emploi fait état d'une grande incertitude à travers les statuts occupés, l'absence d'engagement dans le temps, la dévalorisation des emplois alimentaires, la pauvreté de leur fonction, essentiellement instrumentale. Les tâches réalisées, l'estime de soi procurées, les relations humaines attendues et expérimentées sont relativement satisfaisantes malgré l'absence de valorisation de son expertise et de ses compétences acquises d'une expérience à l'autre. Même s'il procure un certain bien-être, le travail est accepté par résignation. La nécessité de renoncer à son projet professionnel et à ses ambitions personnelles est source d'une grande insatisfaction qui engendre une remise en cause de ses propres capacités. Dans ces parcours, on observe le glissement d'un rapport au travail source de valorisation à un rapport au travail ambivalent du fait d'un rapport à l'emploi insatisfaisant.

Les extraits du témoignage de Mofhat, arrivé au Québec depuis plus de dix ans, avec une solide expérience de travail dans l’approvisionnement des aéroports, illustre ces trois périodes.

Quelqu’un de l’Aéroport de Montréal, il m’a reçu, le gars m’a dit de « Ça fait longtemps que vous cherchez de l’emploi, et puis votre CV, qu’on n’a pas retrouvé. On a lu votre CV, telle personne. » Il faut que vous ayez l’anglais, il faut que vous ayez l’expérience d’ici, [...] Finalement j’ai laissé tomber. J’étais démoralisé.

Après plusieurs années à l’aide sociale et une rupture familiale, il se remobilise.

Dans une entreprise, on travaillait une semaine, quinze jours, vous pouviez rester là-bas si vous faites l’affaire. Moi c’était la semaine. Avant du jeudi au vendredi contactez-nous pour la semaine des fois oui, des fois non, des fois ça marche, des fois ça ne marche pas. Puis c’est ça, je reste ici pendant 1 mois et demi, 2 mois. Enfin c’est un autre petit contrat qui est terminé. Des fois, je suis fatigué. Je ne peux pas suivre le rythme, des fois vous changez de quart de travail.

Ce deuxième sous-groupe est celui des « parcours rompus ». Il est possible de distinguer « un avant », période pendant laquelle les emplois sont relativement stables, « un entre-deux » qui équivaut à un retrait et « un après », caractérisé par un rapport à l’emploi hors de tout contrôle. Un processus de disqualification s’opère après la rupture du dernier emploi stable. La dégradation des conditions de travail et la stigmatisation liée au nouveau statut (malade, migrant, itinérant) vulnérabilisent leur situation professionnelle. Alors que leur début de carrière leur apporte satisfaction et progression, les positions occupées dans la troisième période reflètent une perte de statut et d’une place reconnue. Les périodes d’inactivité sont nombreuses et obligent à accepter ou chercher des emplois dévalorisants en termes de rémunération et de responsabilité. La violence de la chute et les périodes de retrait déclenchent un décalage vis-à-vis de soi-même, de ses projets. Alors que la première période s’apparente aux parcours aménagés du premier groupe, les emplois occupés dans la dernière période révèlent une déqualification subie à deux niveaux : les occasions présentes sont acceptées par défaut ou refusées; elles ne compensent pas la perte de la situation passée. La situation sociale dans son ensemble souffre également d’une certaine dévalorisation. Pour ces quatre parcours, on retient une succession de temporalités différentes associées à des statuts différenciés (insertion, retrait, précarité), la rupture du dernier emploi stable, les circonstances de cette rupture (conflituelles et vécues comme injustes) et enfin une précarisation du travail croissante au fil du temps. Elle se construit à partir d’un événement et se manifeste par une déstabilisation des emplois, une disqualification professionnelle et une dévalorisation liée à la nouvelle position comparativement à la précédente.

Parcours 3 : les parcours circulaires

Le dernier sous-groupe concerne dix informateurs (dont cinq femmes) dont le rapport au travail est insatisfaisant et le rapport à l'emploi instable. Leurs parcours sont constitués d'emplois dont la durée varie d'une journée à plusieurs mois, trouvés par des rencontres fortuites, par l'intermédiaire d'agences de placement ou de travail sur appel (organisé directement par l'entreprise qui possède une liste de salariés disponibles ou par l'intermédiaire d'agences spécialisées). Au moment de l'entrevue, ils n'ont pas d'emploi stable. Les postes occupés sont principalement des travaux d'exécution. Les informateurs ont cherché un travail valorisant et rémunérateur mais bien souvent, les postes qu'ils ont occupés remplissent à peine leur fonction instrumentale. La majorité d'entre eux a vécu des conditions de travail difficiles, exigeantes, pénibles. Par ailleurs, aucun n'a fait état de relations avec leurs collègues, révélant, semble-t-il, une absence de socialisation par le travail. Les attentes minimales en termes de rémunération, de reconnaissance de l'expérience acquise ne sont pas comblées. Le rapport au travail est la plupart du temps insatisfaisant dans la mesure où se conjuguent des contraintes matérielles et symboliques. À la pénibilité physique, à l'imposition d'horaires flexibles ou rallongés, à l'intensification du rendement, s'ajoutent une pression sur les résultats, des contrôles fréquents, directs ou à distance, des reproches. Même si parfois, les réalisations sont sources de valorisation, le travail est peu rémunérateur.

Les parcours sont construits par l'accumulation d'un nombre élevé d'emplois⁵. Embauchés le plus souvent pour effectuer des remplacements, leur statut de travailleur temporaire devient permanent. Cette instabilité d'emploi n'est pas toujours vécue comme un problème. Certains ont clairement expliqué leur préférence par rapport à un emploi permanent, dans la mesure où leur statut leur permet d'être protégé de conditions de travail insatisfaisantes sur le long terme, parce qu'il leur donne une marge de manœuvre et la possibilité de partir si besoin. Dans ce cas, la permanence n'est pas toujours idyllique et devient un problème si la réalité du travail est trop pesante. En même temps, ils sont conscients que cette succession d'emplois ne leur permettra pas d'accéder à une retraite confortable et le regrette. Ce qui leur pose problème c'est, d'une part, l'accueil qui leur est réservé, l'absence de marge de manœuvre et d'anticipation dans le travail et, d'autre part, l'impossibilité de faire reconnaître leur expérience et compétences acquises, le fait d'être considéré comme un débutant à chaque embauche et de ne percevoir que le salaire minimum après dix, vingt ou trente années de présence sur le marché du travail.

Nous avons extrait du témoignage de Dany certains passages qui illustrent les réalités du travail temporaire.

Des fois ils nous disent environ combien de mois ça peut durer. Quelques fois a peut durer un petit peu moins, des fois un petit peu plus. Ça dépend de nous autres aussi. Puis l'organisation des fois quand même. Parce que des fois, ils sont très mal organisés. Parce que nous autres quand ils nous envoient sur un site, en tout cas, quasiment tous les sites où ils nous ont envoyés, on a toujours un technicien de l'entreprise de service avec nous autres. [L'agence de placement] fait directement affaires avec cette entreprise, tout le temps. C'est qu'elle profite de la situation parce qu'ils n'ont pas besoin d'engager personne à temps plein.

J'aime le métier [maintenance informatique] comme tel. Le problème qu'il y a c'est qu'il n'y a aucune mise à jour. T'sais il n'y a pas personne en arrière de nous autres, ou même pas le gouvernement qui va dire : « Ok, on vous fait une mise à jour... ». Comme là, il y a eu des nouvelles exploitations, en fait il y a toujours des logiciels, ça change à chaque année quasiment... Fait que là, j'apprends sur le tas depuis ce temps-là. Fait qu'à un moment donné, j'aurais pu avoir un très bon emploi à temps plein, l'été passé. Juste parce que je ne connaissais pas assez bien là ça m'a tout calé... Je n'ai pas pu avoir l'emploi.

Après un dernier contrat de maintenance nécessitant de nombreux déplacements et des heures supplémentaires, il dit :

J'étais en train de faire un burn-out. Je ne dormais plus quasiment, j'étais tout en tout cas ... brûlé. J'étais tout vide à l'intérieur, je ne pouvais plus rien faire quasiment.

Ce troisième sous-groupe est celui que nous nommons « des parcours circulaires ». L'expérience du marché du travail est synonyme d'affectation systématique à des postes dévalorisants et insoutenables, d'immobilisation professionnelle, d'autoreproduction de l'instabilité d'emplois. Ces parcours comportent la spécificité d'être composés par une succession d'emplois temporaires, à temps partiel ou par agences. Les postes sont ceux d'exécutants, de remplaçants; ils apportent peu de satisfaction ou sont de courte durée. Les périodes d'inactivité doivent être le plus court possible pour pallier le manque récurrent de revenus. Les principaux employeurs sont des agences de placement. Leurs pratiques démontrent une certaine violence dans le traitement réservé. Les départs de l'agence sont liés soit aux fins de contrat, soit à des conflits. Les caractéristiques communes des parcours de ces dix participants sont les statuts d'emplois atypiques, subis et identiques au fil du temps (emplois temporaires, sous-emploi, chômage), l'absence de mobilité professionnelle ascendante (la reconnaissance des compétences n'existe pas), les places occupées vécues comme une désignation et acceptées car elles représentent une porte de sortie de l'aide sociale. Ainsi, il nous semble que ces parcours sont construits par une précarisation perpétuelle et autoreproduite par des pratiques et des logiques liées à des intérêts exclusivement économiques.

Discussion

L'utilisation des dimensions proposées par Malenfant *et al.* (2002) et Malenfant, LaRue et Vézina (2007) pour analyser le rapport au travail et le rapport à l'emploi de salariés s'est avérée partiellement éclairante. Elles permettent de comprendre les caractéristiques utilisées pour justifier la satisfaction ou l'insatisfaction vis-à-vis des expériences du travail et des emplois.

Le rapport au travail et à l'emploi des répondants ayant des parcours aménagés a évolué au fil du temps, passant du pôle négatif au pôle positif.

Concernant les parcours rompus, l'analyse fait apparaître une progression inverse au groupe précédent. Pendant une période de plus de cinq années, le travail procure des occasions de réalisation de tâches ou de missions (le faire) prenant la valeur d'une œuvre dont le travailleur tire fierté et valorisation personnelle. L'estime de soi peut être renforcée si les missions attribuées paraissent utiles au collectif de travail ou au public auxquelles elles s'adressent (l'être). Le rapport au travail est satisfaisant. Le rapport à l'emploi l'est tout autant dans la mesure où les changements d'emploi relèvent de l'initiative de la personne. Après une franche rupture, l'insatisfaction et l'instabilité sont fréquentes.

Le rapport au travail des répondants ayant un parcours circulaire est insatisfaisant à cause des niveaux de salaire versés, de la pression face aux cadences ou aux résultats demandés, jugés inaccessibles ou du manque d'entraide et de solidarité au sein des équipes de travail. Le rapport à l'emploi de ces répondants est hors de leur contrôle.

Quel que soit le parcours considéré, les dimensions du rapport au travail et du rapport à l'emploi apportent une compréhension de chaque étape du parcours sur la base de l'interprétation faite par les répondants en entrevue. Ces catégories d'analyse permettent de répondre à la première question fondatrice de notre recherche. Les arguments avancés pour justifier une satisfaction ou une insatisfaction vis-à-vis des conditions de travail et des relations d'emplois dépendent des attentes des répondants, de leur capacité à s'adapter et à accepter les règles du jeu. Malgré l'hétérogénéité des métiers exercés par les vingt répondants, les valeurs fondamentales proposées par Malenfant *et al.* (2002) telles que la reconnaissance matérielle ou symbolique, la réalisation de soi et l'échange représentent des catégories heuristiques à l'analyse de leurs expériences de travail. Dans cette perspective, la sécurité de l'emploi, parce qu'elle induit une sécurisation des conditions de vie, constitue un objectif essentiel aux personnes rencontrées.

Nous avons enrichi cette approche synchronique des emplois atypiques en introduisant une analyse longitudinale des expériences. La reconstitution des parcours professionnels donne ainsi une tendance générale du rapport au travail et à l'emploi. La comparaison de leur évolution a donné lieu à la mise en évidence de trois types de parcours caractérisés, soit par un glissement vers la satisfaction

pour les parcours aménagés, soit par une dégradation des deux rapports pour les parcours rompus ou par la permanence de l'insatisfaction pour les parcours circulaires. Ces résultats permettent d'enrichir les recherches de Malenfant *et al.* (2002) et Malenfant, LaRue et Vézina (2007) sur la perspective temporelle de la précarité du travail et d'emploi. Pour les parcours rompus, nous avons introduit la notion de « bifurcation », mise en évidence par Grossetti (2006) dans ses travaux sur l'imprévisibilité dans les parcours sociaux. Pour ce sociologue, une bifurcation dans un parcours illustre le déroulement d'événements dans le temps et provoque un changement de situation. Pour les répondants, cet événement constitue le déclenchement de la dégradation de leur rapport au travail et à l'emploi.

Ces résultats issus de l'analyse déductive à laquelle a été soumis le corpus nous a permis de compléter le cadre d'analyse théorique proposé par Malenfant *et al.* (2002) et Malenfant, LaRue et Vézina (2007) qui a l'avantage d'analyser les représentations du travail et de l'emploi véhiculées dans une société. Toutefois, la démarche compréhensive que nous avons choisie part du principe que, malgré l'existence de ces normes sociales, chaque acteur possède une part de liberté et d'expression de soi dans cet exercice. Ainsi, au fur et à mesure de son existence sociale et en lien avec ses attentes, il construit son propre « type-idéal » du travail et de l'emploi. Après avoir cumulé un certain nombre d'expériences dans ce domaine, l'acteur est en mesure d'évaluer les gains obtenus en regard de ses attentes, de réorienter ses objectifs. L'analyse inductive des récits basés sur l'interprétation par les répondants de leurs propres expériences nous permet alors d'introduire une dimension supplémentaire basée sur cette relation attentes/gains. Un rapport au travail satisfaisant supposerait d'avoir répondu à ses attentes. À l'inverse, un rapport au travail insatisfaisant signifierait que les caractéristiques de la place occupée sont en décalage (plus ou moins grand et répété) avec ses propres attentes. Les critères justifiant cette évaluation ne sont pas définis *a priori*. Selon nous, bien qu'incomplète, cette nouvelle approche comporte deux atouts majeurs. Le premier concerne le statut accordé aux données recueillies. Ainsi, l'évaluation du rapport au travail s'effectue à partir des catégories interprétatives de l'informateur – et non exclusivement à partir de celles proposées dans la littérature. Le second met en jeu la pertinence des recherches longitudinales pour prendre en compte l'évolution et la différenciation des attentes des personnes selon leur appartenance sociale (de genre, âge, situation familiale, origine) et leur statut, avec le souci de respecter cette multi-appartenance.

La deuxième question de notre recherche, de savoir comment la précarisation du travail s'insère dans les parcours professionnels, a trouvé des éléments de réponse dans la prise en compte des dimensions proposées par Appay (2001).

Pendant la dernière période des parcours rompus et tout au long des parcours circulaires, le rapport à l'emploi des participants est marqué par la différenciation

entre les statuts qu'ils ont occupés et ceux des autres salariés du fait des relations d'emploi temporaires ou triangulaires (par agences de placement). Les modalités d'encadrement du personnel temporaire et d'évaluation du personnel des agences de placement reposent sur un système de responsabilisation individuelle (tel que défini par Appay, 2001) qui conditionne le renouvellement de la relation d'emploi. En plus des critères classiques d'atteintes des objectifs, la poursuite de l'emploi dépend d'une disponibilité constante de la part du travailleur, obligeant celui-ci à se surpasser pendant les heures de travail, à se libérer de toute contrainte d'ordre personnel pour honorer le contrat, sans toutefois avoir la garantie de la poursuite de la relation en tant que telle. Face à cette flexibilité fonctionnelle subie, aucune convention ni modalité d'encadrement collective semble ne pouvoir être opposée. Livré à lui-même, le travailleur doit se soumettre et intégrer un milieu de travail au sein duquel les travailleurs permanents peuvent, parfois, bénéficier de modalités de régulation négociées et plus favorables. En appréciant ces avantages auxquels ils n'ont pas accès, les travailleurs atypiques se sentent considérés comme une main-d'œuvre de seconde zone, à qui les tâches les plus ingrates, pénibles ou dangereuses sont confiées. Sans systématiquement rechercher une stabilité d'emploi, les travailleurs rencontrés dans l'enquête n'en sont pas moins demandeurs d'une place honorable, c'est-à-dire faisant l'objet d'un traitement digne et respectueux, ce qu'ils n'obtiennent pas toujours. À travers ces résultats émerge ce qu'Appay (2001) nomme la différenciation de traitement. La généralisation de l'absence de droits collectifs tels que les régimes de retraite, les assurances sociales ou la syndicalisation contribue à une insécurisation de leurs parcours professionnels, au jour le jour, comme à long terme. Ces contraintes conditionnent fortement leur recherche d'emploi à l'issue d'une mission. L'absence de revenus suffisants les oblige à accepter des propositions dans les plus brefs délais, sans négociation. L'obligation de signature de clauses de non-concurrence hypothèque leur potentiel de recherche dans les secteurs où ils ont accumulé des compétences. La gestion de la main-d'œuvre en juste-à-temps impose, de leur part, une disponibilité immédiate et inconditionnelle. Toutes ces expériences reflètent la notion de précarisation du travail développée par Appay (2001).

Même si nous confirmons l'existence de pratiques et de rapports de domination intrinsèques à la notion de précarisation du travail proposée par Appay (2001), une des limites de notre recherche porte sur la non mise en évidence de rapports sociaux inégalitaires en lien avec l'appartenance de genre ou d'origine ethnique. La taille et les caractéristiques de notre échantillon ainsi que la grille d'entretien utilisée ne permettaient pas de recueillir de données sur ce thème. Par ailleurs, la recherche aurait comporté une plus-value heuristique si chaque parcours avait été situé dans son contexte historique en introduisant les aspects macroéconomiques des secteurs d'activité et du marché du travail québécois. Ainsi, le rapport au travail et à l'emploi aurait pu être analysé en contexte.

Conclusion

Nous pensons avoir démontré que le rapport au travail des salariés en emploi « atypique » informe sur les modalités d'insertion actuelles sur le marché du travail québécois et d'utilisation de la population active dans une économie moderne. La diversité des parcours professionnels reconstitués met en évidence des degrés différents en termes de précarisation. Pour une majorité de répondants (14 sur 20), la précarisation du travail se manifeste comme un processus de déqualification du travail et d'occupation subie de places subalternes. Le manque de reconnaissance par la progression salariale est une constante et s'ajoute à l'intensification des cadences.

Nous avons illustré la notion de précarisation de l'emploi à travers l'appartenance répétée à une main-d'œuvre considérée comme corvéable et disponible. La relation salariale se complexifie à travers une multiplicité d'acteurs impliqués (donneurs d'ordre, sous-traitants, agences de placement) concourant, par un engagement minimum, à une dilution des responsabilités vis-à-vis des travailleurs et une insécurisation de leur parcours. Les enjeux sous-jacents sont nombreux et concernent autant les acteurs syndicaux que politiques dans leur volonté d'améliorer les conditions de travail et d'encadrer les relations d'emploi. À la lumière de ces expériences, force est de constater que les systèmes de régulation d'emploi existants sont perfectibles.

Vis-à-vis du monde universitaire, cette recherche appelle des perspectives nouvelles pour étudier plus précisément certains secteurs d'activité, comme la restauration ou la maintenance informatique. On peut aussi penser à introduire les rapports sociaux de genre et « racisés » comme l'ont fait Tremblay (2002) pour les femmes, ou Pierre (2004) pour les immigrants, en mettant en évidence le renforcement éventuel des inégalités sociales en lien avec la précarisation du travail et de l'emploi. Enfin, le dernier volet qui nous paraît pertinent et dans lequel nous sommes engagés est celui de l'accessibilité différenciée au système de soins en lien avec la précarisation de l'emploi.

Notes

- 1 Ces statistiques sont disponibles sur le site d'Emploi-Québec, rubrique « informations sur le marché du travail ».
- 2 Dans le texte, seul le masculin est utilisé pour alléger la lecture.
- 3 Deux autres phénomènes majeurs sont observés : une entrée massive des femmes sur le marché du travail et le développement d'une économie basée sur les savoirs et le fonctionnement en réseau (Tremblay, 2008).
- 4 Les travaux de Paugam (2007) portent aussi sur le rapport au travail et le rapport à l'emploi mais dans un contexte français et auprès de salariés travaillant dans des grandes entreprises, soit comme permanents, soit comme temporaires.

- 5 Pour la plupart des répondants, il a été difficile d'évaluer le nombre exact d'emplois de plus d'une journée. Certains ont accumulé des contrats à répétition dans des agences de placement pendant de longues années. Pour d'autres, on enregistre de huit à onze métiers différents (sans aucune correspondance de l'un à l'autre). L'absence de données précises constitue une des limites de notre recherche dans la mesure où leur recueil dépend essentiellement de la mémoire des répondants.

Bibliographie

- Amossé, Thomas et Michel Gollac. 2007. *Intensité du travail et trajectoires professionnelles : le travail intense est-il soutenable ?* Document de travail, Centre d'études de l'emploi, Noisy-le-Grand, n° 93, septembre.
- Appay, Béatrice. 1999. « Femmes au chômage : entre révolte et résistance ». *Précarisation et citoyenneté*. B. Appay, J. Heinen et C. Léomant, dir. Paris : *Cahiers du Genre*, 23, 87-108.
- Appay, Béatrice. 2001. « Précarité, précarisation : réflexions épistémologiques ». *Précarisation, risque et santé*. M. Joubert, dir. Paris : Inserm.
- Arthur, Michael B. et Denise M. Rousseau, dir. 1996. *The Boundaryless Career : A New Employment Principle for a New Organizational Era*. New-York : Oxford University Press.
- Bernier, Jean. 2003. *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle*. Synthèse du rapport pour le Ministère du Travail du Québec.
- Bernstein, Stéphanie. 2009. « Les transformations des relations d'emploi : une sécurité compromise ? ». *Regards sur le travail*, 6 (1), 19-29.
- Bertaux, Daniel. 1997. *Les récits de vie : perspective ethnosociologique*. Paris : Nathan.
- Castel, Robert. 1995. *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*. Paris : Folio.
- Chan, Ping Ching Winnie, René Morissette et Marc Frenette. 2011. « Les travailleurs mis à pied au cours des trois dernières récessions; qui étaient-ils et quels résultats ont-ils obtenu ? ». Document de recherche, n° 11F0019M, Statistique Canada, disponible en ligne sur www.statcan.ca.
- Commission du droit du Canada. 2004. « Travailler, oui mais- : le droit du travail à retravailler ». Document de discussion, Ottawa.
- Cours-Saliès, Pierre et Stéphane Le Lay, dir. 2006. *Le bas de l'échelle : la construction sociale des situations subalternes*. Ramonville : Éditions Érès.
- D'Amours, Martine. 2006. *Le travail indépendant : un révélateur des mutations du travail*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Desmazière, Didier et Claude Dubar. 2004. *Analyser les entretiens bibliographiques : l'exemple des récits d'insertion*. Sainte-Foy : Presses de l'Université Laval.
- Durand, Jean-Pierre et William Gasparini, dir. 2007. *Le travail à l'épreuve des paradigmes sociologiques*. Toulouse : Octares.
- Emploi-Québec. 2011. *Les chiffres clés de l'emploi au Québec. Édition 2011*, <<http://emploi.quebec.net/publications/imt.asp?categorie=1002101>>.
- Fournier, Geneviève, Kamel Béji et Bruno Bourassa, dir. 2003. *La précarité du travail : une réalité aux multiples visages*. Québec : Presses de l'Université Laval.

- Gollac, Michel et Serge Volkoff. 2006. « La santé au travail et ses manques ». *Actes de la recherche en science sociales*, 163, 5-17.
- Grossetti, Michel. 2006. « L'imprévisibilité dans les parcours sociaux ». *Cahiers internationaux de sociologie*, 120, 5-28.
- ISQ (Institut de la statistique du Québec). 2011. « Revue chronologique de la population active, adapté de Statistique Canada, 71F0004XVB, 2010 ». Direction du travail et de la rémunération, 16 mars.
- Kapsalis, Constantine et Pierre Tourigny. 2004. « La durée de l'emploi atypique ». *Perspectives*, Statistique Canada, 75-001-XIF, 5-14.
- Le Lay, Stéphane. 2007. « Précarisation salariale et souffrance sociale : une transformation de la gouvernamentalité des classes populaires ». *Interrogations*, 4, 78-94.
- Malenfant, Romaine, Andrée LaRue, Lucie Mercier et Michel Vézina. 2002. « Précarité d'emploi, rapport au travail et intégration sociale ». *Nouvelles pratiques sociales*, 15 (1), 111-130.
- Malenfant, Romaine, Andrée LaRue et Michel Vézina. 2007. « Intermittent Work and Well-being : One Foot in the Door, One Foot Out ». *Current Sociology*, 55 (6), 814-835.
- Martucelli, Danilo. 2004. « Figures de la domination ». *Revue française de sociologie*, 45 (3), 469-497.
- Mercure, Daniel. 2007. « Les jeunes et le travail : un fait social total ». *Regard sur les jeunes et le travail*. S. Bourdon et M. Vultur, dir. Québec : Presses de l'Université Laval, 283-303.
- Morissette, René et Garnett Picot. 2005. *Le travail peu rémunéré et les familles économiquement vulnérables depuis 20 ans*. Document de recherche, Ministère de l'industrie, Statistique Canada, Ottawa.
- Paillé, Pierre. 1994. « L'analyse par théorisation ancrée ». *Cahiers de recherche sociologique*, 23, 147-181.
- Paugam, Serge. 2007. *Le salarié de la précarité : les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris : Presses universitaires de France.
- Pfefferkorn, Roland. 2007. *Inégalités et rapports sociaux : rapports de classes, rapports de sexe*. Paris : La Dispute.
- Pierre, Myrlande. 2004. « Les facteurs d'exclusion faisant obstacle à l'intégration socioéconomique de certains groupes de femmes immigrées au Québec : un état des lieux ». *Nouvelles pratiques sociales*, 17 (2), 75-94.
- Raynault, Marie-France. 2011. *Les inégalités sociales de santé à Montréal : le chemin parcouru*. Rapport. Montréal : Direction de santé publique.
- Saunders, Ron. 2003. *Defining Vulnerability in the Labour Market*. Canadian Policy Research Networks, Vulnerable Workers Series No. 1, rapport de recherche.
- Tremblay, Diane-Gabrielle. 2002. « Les femmes sur le marché du travail au Québec et au Canada ». *Travail, genre et sociétés*, 8 (2), 193-211.
- Tremblay, Diane-Gabrielle. 2008. *L'éclatement de l'emploi*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Ulysse, Pierre-Joseph. 2006. *Travail et pauvreté : quand le travail n'empêche plus d'être pauvre !* Rapport de recherche, Forum régional sur le développement social de l'île de Montréal.

- Venne, Jacques. 2007. *Le travail atypique au Québec*. Avis du Comité aviseur Jeunes. Montréal : Emploi-Québec.
- Vézina, Michel, Esther Cloutier, Susan Stock, Katherine Lippel, Éric Fortin, Alain Delisle, Marie St-Vincent, Amélie Funes, Patrice Duguay, Samuel Vézina et Pascale Prud'homme. 2011. *Enquête québécoise sur des conditions de travail, d'emploi et de SST (EQCOTESST)*. Études et recherches. Montréal : IRSST.
- Vosko, Leah. 2005. *Precarious Employment : Understanding Labour Market Insecurity in Canada*. Montréal : McGill-Queens University Press.

RÉSUMÉ

La précarisation du travail : des parcours professionnels à géométrie variable

Le développement des emplois « atypiques » au Québec donne lieu à la mise en évidence de nouveaux enjeux sociaux et politiques dans un contexte de flexibilité de la main-d'œuvre. La segmentation du marché du travail qui en découle se caractérise par une précarisation du salariat, définie comme un processus structurel de détérioration des conditions de travail et d'emploi. La sociologie s'intéresse particulièrement aux conséquences de ces mutations sur les conditions de vie à travers l'analyse des perceptions subjectives des acteurs concernés. Ainsi, le rapport au travail incluant les conditions matérielles, l'accomplissement des tâches et la socialisation comporte une dichotomie articulée autour de la satisfaction du salarié, source de valorisation ou de la non-satisfaction, entraînant un mal-être. Les transformations récentes du monde du travail construisent des parcours professionnels morcelés et incertains et nécessitent une réévaluation de leurs impacts sur ce rapport, encore peu documentée. Que signifie occuper un emploi atypique pour ces travailleurs ? La valeur associée au travail est-elle remise en cause ? Les indices contenus dans leurs parcours professionnels constituent-ils une réalité nouvelle ? Basé sur les résultats d'une recherche qualitative menée en 2009 auprès de résidents d'un quartier défavorisé du centre-ville de Montréal, ayant occupé des emplois « atypiques », cet article permet d'entrer au cœur des dynamiques relationnelles des milieux de travail québécois, de comprendre en quoi elles participent à la construction de parcours professionnels spécifiques et d'identifier leurs conséquences sur le rapport au travail et à l'emploi de ces travailleurs. Les différentes expériences étudiées apportent un éclairage sur le phénomène de la précarisation du travail et suggèrent des perspectives tant scientifiques que politiques.

MOTS-CLÉS : précarisation du travail, inégalités sociales, sociologie compréhensive, parcours de vie

SUMMARY

Work Precariousness: Multi-faceted Life-Courses

The emergence of “atypical” jobs in Quebec raises new social and political issues concerning labour flexibility. The labour market segmentation which results is characterized by increasing job insecurity for the employee and represents a structural deterioration in working and employment conditions. Sociology is particularly interested in the consequences of these changes on living conditions as seen through the subjective perceptions of the actors involved. Hence, the relationship to work, which includes the physical conditions, the accomplishment of tasks and socialization, involves a dichotomy that revolves around the employee’s satisfaction and sources of validation on the one hand, and, on the other, dissatisfaction, which leads to discomfort. Recent changes in the world of work mean that fragmented and uncertain careers are emerging and consequently a reassessment is required concerning the impact of this upon the work relationship, something which to date has been poorly documented. What does atypical employment mean for these workers? Does it affect the value that they place on work? Does this type of career path constitute a new reality? Based on the results of qualitative research conducted in 2009 amongst residents of a deprived area of Montreal who were working in atypical employment, this article goes to the heart of relational dynamics in the Quebec workplace, to understand how they contribute to the construction of specific career paths and to identify the implications for the relationship to work and employment of these workers. The various cases studied provide an insight into the phenomenon of job insecurity from both scientific and policy perspectives.

KEYWORDS : work precariousness, social inequality, sociology, life course

RESUMEN

La precarización del trabajo: trayectorias profesionales a geometría variable

El desarrollo de empleos “atípicos” en Quebec pone en evidencia nuevas cuestiones sociales y políticas en un contexto de flexibilidad de la mano de obra. La segmentación del mercado de trabajo que esto conlleva se caracteriza por un incremento de la inseguridad del empleo asalariado y representa un deterioro estructural de las condiciones de trabajo y del empleo. La sociología se interesa particularmente a las consecuencias de estas mutaciones sobre las condiciones de vida a través de un análisis de las percepciones subjetivas de los actores involucrados. Así, la relación al trabajo incluyendo las condiciones materiales, la realización de tareas y la socialización conlleva una dicotomía articulada en torno a la satisfacción del asalariado, fuente de valorización o de no satisfacción, motivo de pesadumbre. Las transformaciones recientes del mundo del trabajo construyen trayectorias profe-

sionales fraccionadas e inciertas y que necesitan una re-evaluación de sus impactos sobre esta relación, todavía poco documentada. ¿Qué significa para estos trabajadores ocupar un empleo atípico? ¿Se está re-cuestionando el valor asociado al trabajo? ¿Los índices contenidos en las trayectorias profesionales constituyen una nueva realidad? Basado en los resultados de una investigación cualitativa llevada a cabo en 2009 con residentes de un barrio desfavorecido del centro de la ciudad de Montreal que han ocupado empleos «atípicos», este artículo permite de entrar al centro de la dinámicas relacionales de los medios de trabajo quebequenses, de comprender cómo éstas participan a la construcción de trayectorias profesionales específicas y de identificar sus consecuencias sobre la relación al trabajo y al empleo de parte de esos trabajadores. Las diferentes experiencias estudiadas aportan un esclarecimiento sobre el fenómeno de la precarización del trabajo y sugieren perspectivas tanto científicas que políticas.

PALABRAS CLAVES: precarización del trabajo, desigualdades sociales, sociología comprensiva, trayectorias de vida